

Т.А. Борзова

Студентка 2 курса магистратуры
Института общественных наук Российской Академии
Народного Хозяйства и Государственной Службы
при Президенте Российской Федерации

Е.Г. Чирковская

Доцент, к.п.н. Российской Академии
Народного Хозяйства и Государственной Службы
при Президенте Российской Федерации

В.В. Воронин

Доцент, к.п.н. Российской Академии
Народного Хозяйства и Государственной Службы
при Президенте Российской Федерации

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СТАЖЕРОВ С УЧЕТОМ ИХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению роли и значения профессиональной мотивации стажеров. Конкретизируется понятие стажеров. Определяется их психологическая особенность в сравнении с другими категориями сотрудников. Рассматриваются различия между мотивацией опытного персонала, давно работающего на предприятии, и получающих или только получивших высшее образование выпускников. Анализируются результаты проведенного исследования в крупной компании, с помощью которого будут сделаны выводы по построению эффективной системы профессиональной мотивации стажеров с учетом их психологических особенностей.

Ключевые слова: стажеры, психологические особенности стажеров, система профессиональной мотивации.

Введение

Актуальность данной темы заключается в том, что для организации важно не только привлечь, но и удержать в своих рядах профессионалов, а для этого необходим мотивирующий фактор. Для молодежи и выпускников вузов — это может быть перспектива личностного и карьерного роста, возможность дополнительного обучения и развития, предоставление высококвалифицированного наставника. Для сотрудников, имеющих семьи, в дополнение к деньгам необходим социальный пакет, который может содержать медицинскую страховку, выплаты на детей, «подъемные» к отпускам и т. п. Эта тема будет актуальна постоянно, так как любое изменение в стране, в экономике, на предприятиях, в сферах потребления, рынках сбыта и т. д. будет требовать корректировку в системе мотивации и стимулирования труда для привлечения и удержания молодых талантливых специалистов в компании. [12]

Основной вклад в развитие процессуальных теорий внес В. Врум. В основе его работы лежит теория ожиданий, которая основана на следующем предположении: мотивацию работника будет определять ожидание того, что усилия, которые он приложит к определенной деятельности, приведут его к желаемому результату. В данной теории присутствуют несколько переменных, которые взаимодействуют между собой и создают активность определённого уровня.

Л. Портер и Э. Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации. В ней сочетаются элементы теории ожидания и теории справедливости. Эта теория основана на понимании того, что мотивация – это функция потребностей, ожиданий и справедливости вознаграждения. Одно из наиболее важных положений теории гласит, что

результативный труд ведет к удовлетворению работников. [10] Данная модель теории представлена на рисунке 1.



Рисунок 1. Теория модели Л. Портера – Э. Лоулера

А. Н. Леонтьев, основываясь на исследованиях С. Л. Рубинштейна, разработал так называемую теорию деятельности. Согласно этой концепции, мотивационная сфера человека берет свое начало в практической деятельности. Между структурой деятельности и особенностями мотивационной сферы человека существуют отношения взаимного соответствия. В основе динамических изменений, которые происходят с мотивационной сферой человека, лежит подчиняющееся объективным социальным законам развитие системы деятельностей. Мотивация человека изменяется под влиянием деятельности, которую он осуществляет, поэтому истоки деятельности как бы лежат в самой деятельности. [1]

В трудах В.А. Ядова [11], А.Г. Здравомыслова [3], Н.Ф. Наумовой [6] и др. рассматриваются не только потребности, но и процесс формирования и функционирования мотивации, выделяются смыслообразующие мотивы трудовой деятельности.

Мотивацию же молодых сотрудников на данный момент затрагивали мало авторов, в частности в своих статьях Гелета И. В, Е. С. Калининская, А. А. Кофанов.[2] На основе их суждений будет сделано общее видение проблемы профессиональной мотивации молодых сотрудников.

Мотивацию молодых современных сотрудников (на 2018 год) рассматривали еще меньшее количество авторов. На данный момент актуальными можно считать статьи Касторской М.Н.[4]

Таким образом, мотивация понимается нами как система побуждений, вызывающих активность индивида, направленную к определенному виду деятельности. В основе мотивации лежат мотивы, т.е. определенные потребности личности. Трудовая мотивация – это совокупность мотивов, которые побуждают индивида к трудовой деятельности.

Гипотеза

В качестве гипотезы выдвигается идея, что для построения эффективной системы мотивации стажеров, необходимо делать упор на психологические особенности стажеров и предлагать в качестве мотивирующих факторов возможность карьерного роста, возможность дополнительного обучения, грамотного руководителя без строго иерархического управления.

ПОБЕДИТЕЛИ КОНФЕРЕНЦИИ

Методы

Под термином «стажеры» понимаются специалисты младшей возрастной группы от 18 до 15 лет, получающие или имеющие высшее образование, работающие сразу после университета или устроившиеся в организацию без опыта работы.

Для молодежи и выпускников вузов в качестве мотивирующих факторов могут выступать несколько привилегий — это может быть перспектива личностного и карьерного роста, возможность дополнительного обучения и развития, предоставление высококвалифицированного наставника, признание. Для сотрудников, имеющих семьи, в дополнение к деньгам, необходим социальный пакет, который может содержать медицинскую страховку, выплаты на детей, «подъемные» к отпускам и т. п. Также для опытных и давно работающих сотрудников важна стабильность в работе. Им важно понимать, что компания успешна и сотрудник не потеряет работу в ближайшее время. [9] Стажеру это не так важно, так как поколение Y уже показывает себя на рынке труда как сотрудников, постоянно меняющих место работы. [8] Тема профессиональной мотивации будет актуальна постоянно, так как любое изменение в стране, в экономике, на предприятиях, в сферах потребления, рынках сбыта и т. д. будет требовать корректировки системы мотивации и стимулирования труда для привлечения и удержания молодых талантливых специалистов в компании.

Для того чтобы выработать эффективную систему мотивации сотрудников, необходимо определить их психологические особенности. Рассмотрим психологические особенности молодых сотрудников. Для этого была проанализирована теория поколений Уильяма Штрауса и Нила Хоува.[7] Современные стажеры амбициозны, а значит им главное не материальное положение, а найти свое призвание. Также молодые специалисты отличаются инфантильностью. Еще одной психологической особенностью миллениалов является внутренняя пустота и одиночество - им очень важно найти то окружение, которое их сможет понять. А самое главное для поколения Y- это проявить свои таланты. [5]

Основываясь на проведенном автором в 2017 году исследовании в российской компании по обучению ЮниУМ, можно сделать выводы о том, какие факторы мотивации молодые специалисты больше всего ценят. С целью выявления мотивирующих факторов у сотрудников, проводилось анкетирование, выясняющее, что для них самое главное в работе. Анкетирование проводилось в трех отделах компании (38 человек), из которых 16 человек подходили под определение «стажер», остальные 22 человека были отнесены к категории «опытные и давно работающие сотрудники».

В ходе исследования были получены следующие результаты. Более половины опрошенных сотрудников (57,8%) ответили, что работа в первую очередь выбирается по душе, заработная плата не столь важна, подтверждая особенность отношения к труду, как к способу развития и удовлетворения профессионального интереса. (Рисунок 2) Однако на вопрос: «Что может Вас мотивировать к лучшим результатам?» - больше половины опрошиваемых стажеров указали именно материальное стимулирование как последствие повышения, продвижения по карьерной лестнице. Очевидно, что карьерный рост с последующим увеличением заработной платы играет важную роль для стажеров.



Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Какую роль для Вас играет заработная плата и различное материальное стимулирование при выборе работы?»

Интересные данные были получены по поводу возможности дальнейшего обучения, прохождения курсов повышения квалификации, возможности посещения тематических научных конференций. 58% сотрудников считают возможность обучения в компании крайне важным фактором. Они это аргументируют тем, что необходимо быть в курсе всех новинок, последних методик в профессиональной сфере, иначе можно так отстать от жизни, что нагнать конкурентов будет просто невозможно.



Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Большое ли значение для Вас имеет возможность обучения, участия в научных конференциях?»

ПОБЕДИТЕЛИ КОНФЕРЕНЦИИ

Нежелание работать в системе жесткой иерархии - еще одна особенность молодежи, им важно сотрудничество. Они часто нарушают и оспаривают принятые правила. На вопрос по поводу роли руководителя и стиля его общения, сотрудники (52,6%) ответили, что предпочли бы руководителя, который наравне с ними решает задачи, обсуждает идеи и при этом дистанция власти чувствуется. При этом 50% стажеров предпочли руководителя, который наравне с сотрудниками решает задачи, обсуждает идеи, с которым не чувствуется дистанции. Таким образом, очевидно, что современное молодое поколение в большинстве своем предпочитают отзывчивого, открытого руководителя, не приверженного строгой иерархии, готового использовать командные методы работы.



Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Какого руководителя Вы предпочтете?»

Результаты и обсуждение

Получив результаты исследования, можно сделать вывод, что сотрудники полностью соответствуют взглядам поколения «Y». В результате анализа ответов коллег, их поведения и мотиваторов были сделаны следующие выводы. К высокоэффективным мотивационным факторам респонденты относят:

- партнёрские отношения с коллегами и начальством – вместо жёсткой иерархии. Миллениалу важно чувствовать комфортные отношения, где он сможет быть частью команды;
- мудрое лидерство, а не руководство. Стажеры очень ценят менторов и наставников, которые помогут советом, если понадобится, а не просто раздают задачи для выполнения работы;
- обмен информацией, а не её защиту. Для стажера важно, чтобы его мнения и идеи были услышаны и приняты к осмыслению;
- принятие любых решений на основе коллективного обсуждения или независимого анализа, а не просто указаний сверху. Все идеи должны быть проговорены в коллективе, где учтут все нужные замечания коллег, которые помогут привести задание к идеальному решению;
- возможность дальнейшего обучения, прохождения курсов повышения квалификации, возможности посещения тематических научных конференций;
- возможность карьерного роста с последующим ростом заработной платы.

Подведя итоги статьи, можно вывести эффективную систему профессиональной мотивации молодых сотрудников. Анализ ответов сотрудников позволяет сделать вывод о том, что им необходима возможность продолжать обучение, получать дополнительные знания, которые можно применить на работе. Принимая во внимание результаты исследования, также можно сделать вывод, что они ценят возможность быстро сделать карьеру. Для стажеров очень много значит роль руководителя, чтобы взаимодействие с руководителем была менее формальна, чтобы можно было излагать свои идеи и мысли

Система мотивации, разработанная с учетом интересов и пожеланий молодого поколения, позволит влиять на их эффективность в компании, повысить производительность труда, заинтересованность в конечном результате.

Список литературы

1. Д.Д. Вачугов Основы менеджмента: Учеб. для вузов / Д.Д. Вачугов, Т.Е. Березкина, Н.А. Кислякова и др.; под ред. Д.Д. Вачугова. – М.: Высш. школа, 2016.
2. И. В. Гелета, Е. С. Калининская, А. А. Кофанов - Экономика организации (предприятия) : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям 080301 (351300) - Коммерция (торговое дело) и 080111 (061500) - Маркетинг / И. В. Гелета, Е. С. Калининская, А. А. Кофанов. - Москва : Магистр, 2007. - 303 с. : ил., табл.; 21 см.; ISBN 978-5-9776-0006-4
3. Здравомыслов А. Г. Молодёжь России: что она ценит и что она умеет? // Мониторинг общественного мнения. — 1998. — № 4.
4. Касторская Мария Николаевна УДК 316.346.32-053.ПОВСЕДНЕВНАЯ ЖИЗНЬ СОВРЕМЕННОГО СТАРШЕКЛАССНИКА - Кубанский государственный университет студент кафедры социологии - Электронный научно-практический журнал «Психология, социология и педагогика
5. Мерманн Э. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации. Издательство-Гуманитарный центр. 2015 г. 123-128С.
6. Н. Ф. Наумова - Удовлетворенность трудом как социальная характеристика [Текст] / Н. Ф. Наумова, канд. философ. наук. - Москва : [б. и.], 1970. - 15 с.; 20 см. - (Доклад/ Советская социол. ассоциация. Советский оргкомитет по подготовке VII Междунар. социол. конгресса; 109).
7. Никонов Е. Теория поколений. Необыкновенный Икс. Издательство: Синергия, 2016.
8. Подцероб М. Две трети молодых специалистов не задерживаются на первом месте работы дольше года. 26.05.2016. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/05/26/642444-molodih-spetsialistov> (дата обращения 20.11.2018)
9. Стародубцева Вера «Завлечь и удержать: как мотивировать молодых специалистов?» 12.05.2017. URL: http://neohr.ru/korporativnaya-kultura/article_post/zavlech-i-uderzhat-kak-motivirovat-molodykh-spetsialistov (дата обращения 05.12.2018)
10. Хаммер Я.С. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии. 2018. № 4. с. 147–153.
11. Ядов В.А. Курс лекций для студентов магистратуры по социологии. Изд. второе, исправл. и дополн. — СПб.: Интерсоцис, 2009. — 138 с. («Социополис»: Библиотека современного социогуманитарного знания)
12. Стратегия подбора персонала: ставка на «выращивание». Блог Clever Business от 07.10.2015. URL: <https://bporus.ru/press/publications/strategiya-podbora-personala-stavka-na-vyrashchivanie/> (дата обращения 05.12.2018)