

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Мотивация молодых специалистов к трудоустройству

Научный руководитель – Литвинюк Александр Александрович

Кузуб Екатерина Васильевна

Выпускник (специалист)

Российский государственный торгово-экономический университет, Москва, Россия

E-mail: kuzub_ev@mail.ru

Сложная ситуация с трудоустройством молодежи в возрасте 15-24 лет вызывает беспокойство. Так, по данным Европейской Комиссии по занятости, социальным вопросам и интеграции, безработица среди молодежи в 2017 году составила 18,7% в странах Евросоюза, почти два в разы выше аналогичного показателя в категории взрослого населения. В Российской Федерации этот показатель соответствует 23,3%.

По нашему мнению, мотивационная составляющая является важнейшим показателем социального развития молодежи. А смыслообразующим ядром мотивации молодежи выступают факторы, которые способствуют трудоустройству молодых специалистов. Причем в последние десятилетия у современной молодежи теряется значимость труда, уступая первенство ценностям потребления; наблюдается рост важности индивидуализма, стремление к материальному достатку, личной инициативы, самостоятельности.

Постоянное снижение профессионализма и квалификации молодых специалистов, рост безработицы среди молодежи с одной стороны и недостаток компетентных специалистов с другой подтверждают актуальность трудовой мотивации молодого поколения.

Эксперты отмечают, что у молодых специалистов имеется тенденция к снижению значимости трудовой деятельности, при этом первенство отдается ценностям потребления, индивидуализма. Это приводит к снижению эффективности профессиональной деятельности молодых специалистов и, как следствие, нежелание ее реализовывать. В связи с этим важно понимать мотивы этой возрастной группы граждан относительно отношения к труду. Именно поэтому считаем необходимым изучить мотивационно-стимулирующую составляющую занятости современной молодежи. Для определения факторов, мотивирующих молодежь к трудоустройству, обратимся к исследованию. Исследование проводится в рамках реализации гранта РФФИ №19-010-00168 на тему "Проблемы повышения мотивации молодых специалистов к трудоустройству в сфере науки, высоких технологий и высшего образования в современной России".

Исследование базируется на предположении, что основной причиной возникновения проблем в сфере занятости на рынке труда являются неадекватные ожидания молодых специалистов и несоответствующие им стимулирование работодателей. Исходя из вышеперечисленных особенностей, по предварительным данным оценки мотивационных регуляторов трудового поведения молодежи, сделан вывод о том, что данная категория трудоспособного населения имеет более выраженные мотивы приобретения и признания.

По результатам проведенного опроса можно сделать вывод о достаточно высокой степени несоответствия между трудовыми мотивами молодых людей, рассматриваемых в качестве потенциальных претендентов на работу, с представлениями потенциальных работодателей об основных мотиваторах молодежи. Таким образом, ожидания молодых людей находятся в основном в области материальной составляющей, при этом работодатели больше ориентированы на нематериальное стимулирование молодежи.

Помимо мотиваторов на молодежь оказывают свое влияние и демотивирующие факторы. Демотиваторами трудоустройства обычно выступают следующие элементы: постоянные

стрессовые нагрузки; работа, требующая более высокой квалификации; уровень работы ниже квалификации, рутинность работы; быстрые изменения; высокая ответственность; отсутствие карьерного роста; низкая степень делегирования полномочий; высокая степень делегирования полномочий, недостаточное внимание со стороны руководителя; недостаток признания; несоответствие ожиданиям; отношения в коллективе.

Исследование позволило сформулировать ряд предложений и рекомендаций:

- для формирования реалистичного образа современного рынка труда необходимо выявить ожидания работодателей, определить наиболее важные профессиональные компетенции и личностные качества, необходимые для трудоустройства;
- разработать систему мотивации и стимулирования персонала на предприятиях, в которых наряду с универсальными стимулами будут использованы индивидуальные, учитывающие потребности различных возрастных категорий работников, в том числе молодых специалистов;
- ориентировать современную систему профессионального образования на меняющиеся потребности рынка труда;
- проводить семинары в образовательных учреждениях совместно с представителями предприятий, направленные на информирование старшеклассников и учащихся о требованиях рынка труда и развитие их трудовой деятельности;
- перенимать передовой опыт в области совместного сотрудничества системы образования и работодателей других стран.

Совместная деятельность образовательных учреждений и работодателей, направленная на повышение уровня занятости молодежи с учетом мотивов и потребностей, будет способствовать укреплению страны экономики, повышению социальной стабильности в обществе.