

3. Михайлова Л. И. Управление персоналом. Учебное пособие. - М.: Центр учебной литературы, 2007. - 248 с.

4. Мороз Н.Н. Зарубежный опыт управления персоналом Научный вестник ЮЗГУ- 2010. - вып. 2010 - 344 с.

5. Русинова Ф.М., Совет М.Л. Менеджмент: Учебник. - М.: ФБК - ПРЕСС, 2000. - 504 с.

Бахарев В.В., Кривошеева А.С.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

СТРУКТУРА МОТИВАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Человек может по-разному стараться, выполняя свою роль в организации. Одному может быть безразлично качество его труда, другой может стремиться делать все наилучшим образом, работать с полной отдачей, не отлынивать от работы, стремиться к повышению квалификации, совершенствованию своих способностей работать и взаимодействовать с организационным окружением.

Направленность как характеристика деятельности человека указывает на то, к чему он стремится, осуществляя определенные действия. Человек может выполнять свою работу потому, что она приносит ему определенное удовлетворение (моральное или материальное), а может делать ее потому, что он стремится помочь своей организации добиться ее целей. Для управления очень важно знать направленность действий человека, однако не менее важно также уметь, если надо, с помощью мотивирования ориентировать эти действия в направлении определенных целей¹.

Известно, что мотивация к труду начинает формироваться у человека еще до начала его профессиональной трудовой деятельности. Постепенно в процессе обучения в школе, среднем специальном или высшем учебном заведении и во время социального общения развиваются трудовые качества личности, такие как трудолюбие, ответственность, дисциплинированность, приобретаются первоначальные трудовые навыки. Эти качества лежат в основе мотивации к труду и в дальнейшем получают развитие под влиянием реальной рабочей среды при вступлении в сферу общественного производства.

¹ Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Моделирование системы мотивации труда персонала: аналитический обзор // Миссия конфессий. 2018. Т. 7. № 4 (31). С. 451 - 464.

Молодые специалисты – это наиболее динамичная часть общества. В обыденном понимании молодые специалисты – это практически все закончившие вузы, техникумы, независимо от дневной или вечерней (заочной) формы обучения, работающие сравнительно недолгий срок и имеющие небольшой практический опыт работы по полученной в учебном заведении специальности.

Мотивация молодого специалиста – это побуждение к действию, основанное в большей степени на неосознаваемых потребностях, имеющих характерное свойство постоянно трансформироваться².

Высокая мобильность является одной из характеристик молодого специалиста. Для молодых специалистов характерны: социальная мобильность, под которой понимается изменение индивидом или группой места, занимаемого в социальной структуре, перемещение из одного социального слоя (класса, группы) в другой (вертикальная мобильность) или в пределах одного и того же социального слоя (горизонтальная мобильность) и «деловая мобильность» – это желание браться за любое дело, предлагать новые идеи и в случае не удачи (не принятие идей или фиаско в процессе выполнения заданий), молодой специалист с большим энтузиазмом берется за новые дела.

Проблема мотивации молодых специалистов на предприятиях становится объектом пристального внимания руководителей предприятий и объектом исследования различных научных школ. Ученые, занимающиеся проблемами мотивации, не уделяли серьезного внимания мотивации молодых специалистов. Причина, по которой мотивация молодых специалистов игнорировалась, как важный фактор влияния на показатели эффективности предприятия кроется в том, что существование системы распределения молодых специалистов после завершения обучения в ВУЗах по предприятиям создавала ошибочное ощущение идентичности мотивов опытных работников и молодых специалистов³. Существование такой системы распределения сводило на нет возможность самостоятельного планирование карьерой, а наличие усредненной заработной платы по стране лишало возможности поиска более оплачиваемой работы. В результате в большинстве случаев мотивация молодых специалистов не обнаруживала себя явно, вот в этом и заключалась главная причина столь долгого игнорирования мотивации молодых специалистов.

² Жерздева Е. Н. Трудовое поведение молодых специалистов на российском рынке труда // «Молодой специалист XXI века». М., 2009. С. 97-98.

³ Прошкин Б. Г. Мотивация труда: Управленческий аспект. Новосибирск: СО РАН, 2008. С. 105.

Говоря о потребностях молодежи, можно еще раз упомянуть теорию А.Маслоу. В ней потребности человека разделены на физиологические потребности, потребности в безопасности, в любви и принятии, потребности признания и самоутверждения, самовыражения. Данные потребности не чужды любому человеку, но в период ранней взрослости некоторые из них более актуальны, некоторые менее. Так, например, потребность в признании, в принятии, самовыражении, а также в карьерном росте, активном отдыхе, коллективной деятельности, творческом разнообразии работы, в межличностном общении и уважении со стороны старших может оказаться для молодежи важнее, чем высокая заработная плата.

В этой связи стоит упомянуть о «патерналистской» концепции мотивации трудовой деятельности В.Врума и Э.Диси. Эта теория рассматривает вознаграждение, как основной побудительный рычаг, стимулирующий работников к усердному труду. При этом вознаграждения, которые используются в качестве поощрения, не зависят от продуктивности деятельности, а получаются персоналом в силу их принадлежности к данному предприятию. Сюда же относятся комфорт на рабочем месте, удобные часы работы, компетентность руководства, добрые отношения со стороны коллег.

Мотивационная сфера молодых специалистов характеризуется:

- высокой мотивацией достижения успеха и готовностью к риску, низкой мотивацией избегания неудачи;

- высокой ценностью достижения, безопасности и самостоятельности;

- приоритетным направлением в развитии карьеры для молодых специалистов является ориентация на управление людьми и процессами, привлекательной является карьера, ориентированная на служение людям и стабильность. Наименее привлекательной карьерой для молодых специалистов является карьера, направленная на реализацию и развитие технических или функциональных способностей;

- целевые приоритеты: молодые специалисты на первое место по важности ставят цели, связанные с профессиональной деятельностью, производством, карьерой и образованием, цели, направленные на реализацию себя как субъекта профессиональной деятельности; на второе место – цели, связанные с благополучием в семейной жизни, направленные на реализацию себя как субъекта личной жизни; на третье место выходят индивидуальные цели, связанные с жильем и финансовым благополучием;

- мотивационные и гигиенические факторы по Ф.Герцбергу: наиболее важными в работе молодые специалисты считают факторы

продвижения по службе, хорошей зарплате и профессионального роста, наименее важными в работе определяются факторы лидерства и свободы на работе. Наибольшую удовлетворенность вызывают факторы хороших отношений с коллегами, занимаемого положения в рабочей группе, стабильности и надежности, информированности о результатах работы. Низкую удовлетворенность вызывают рабочие условия, зарплата, продвижение по службе.

Структура мотивации молодого специалиста на личностном уровне представляет собой взаимодействие мотивации достижения успеха и мотивации избегания неудачи. Это взаимодействие опосредовано готовностью к риску, ценностями самостоятельности и стимуляции, достижения и власти, а также контролем за действием. Чем выше у молодого работника значимость перечисленных ценностей, тем выше мотивация достижения успеха; чем ниже значимость перечисленных ценностей и выше контроль за действием, тем выше мотивация избегания неудачи⁴.

Сказанное позволяет уточнить понятие мотивации как совокупности сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с затратой определенных усилий, на определенном уровне старания и добросовестности, с определенной степенью настойчивости, в направлении достижения определенных целей. Следовательно, специфика мотивационных особенностей молодых специалистов заключается в высокой мотивации достижения успеха, высокой общей удовлетворенности, высокой значимостью ценностей достижения, безопасности и самостоятельности, ключевой целью является реализация личности в профессиональной сфере.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод: мотивация – это то, что заставляет человека действовать, а главное, придает его деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей, создавая условия для наиболее полной реализации трудового потенциала каждого работника на конкретном рабочем месте. Таким образом, только через осознание человеком трудовых мотивов, приводит его к тому, что необходимо искать профессию, соответствующую целевым установкам и функциональным возможностям.

⁴Чернышенко Н.А. Работа с молодыми специалистами // Начальная школа. 2010. №9. С. 4.

Литература:

1. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Моделирование системы мотивации труда персонала: аналитический обзор // Миссия конфессий. 2018. Т. 7. № 4 (31). С. 451-464.
2. Жерздева Е. Н. Трудовое поведение молодых специалистов на российском рынке труда // «Молодой специалист XXI века». Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 2009. С. 97-98.
3. Прошкин Б.Г. Мотивация труда: Управленческий аспект. Новосибирск: СО РАН, 2008. 312 с.
4. Чернышенко Н.А. Работа с молодыми специалистами // Начальная школа. 2010. №9. С. 4-7.

Бендерская О.Б., Закурдаева А.Э.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ

*«Сколько бы ты ни жил, всю жизнь
следует учиться»*

Сенека

Актуальность данной темы заключается в проблеме готовности каждого человека к непрерывному образованию, под которым понимается сложное интегрированное новообразование, обеспечивающее включенность человека в образование на любых этапах его жизни [18].

Непрерывное образование – это главный фактор развития современных образовательных систем [13]. Представляет собой целостный процесс, состоящий из последовательно следующих друг за другом ступеней специально организованной учебной деятельности, создающих человеку благоприятные условия для жизни [3].

Рассмотрим несколько наиболее значимых моментов многозначности термина «непрерывное образование».

Во-первых, он обозначает некое постоянное, непрерывное совершенствование знаний, умений, навыков человека, связанных с необходимостью быть актуальными в современной среде [17].

Во-вторых, этот термин рассматривается как система взглядов на образовательный процесс в целом. Система подразумевает учебную деятельность как неотъемлемую и основную составляющую образа жизни человека в любом возрасте; содержит предпосылку