



Проблема трудовой мотивации всегда является актуальной. Но в настоящее время следует подчеркнуть тот факт, что мотивация молодых работников представляет собой значимую проблему, которую необходимо изучать. Молодые работники, как правило, недавние выпускники учебных заведений, стремятся найти работу, которая могла бы удовлетворить их существующие потребности. Чаще всего, таким работникам присущи: желание работать, стремление к карьерному росту, потребность самореализации. Но работодатели, к сожалению, не всегда могут правильно и рационально организовать работу для молодых специалистов. При этом важно отметить, что молодые сотрудники сталкиваются с противоположных эффектом – стремлением начальства сократить у молодых работников динамичность и желание модернизации. Основой для этого служит представление работодателей о конструктивном и правильном подходе к организации рабочего процесса, в котором отсутствует место для новаций и иных подходов к работе. Но следует подчеркнуть, что возможен и другой вариант: работодатель стремиться найти инициативных и неординарных сотрудников, но со стороны молодых работников отсутствуют желаемые качества.

Данная проблема крайне актуальна для государственной политики. Правительство нацелено на обеспечение должных условий для развития трудовой мотивации. Так, в 2013 году Владимир Путин подписал документ, в котором одной из приоритетных задач являлась увеличение производительности труда. Связь трудовой мотивации и производительности труда очевидна: при заинтересованности и увлеченности работой, результаты будут гораздо выше.

Любая организация, как совокупность взаимосвязанных всех структурных элементов, предполагает наличие управленческой составляющей, как основы регулирования, координирования и осуществления необходимых целей и задач. Управление в этом контексте, понимается как искусство направлять усилия и способности сотрудников к достижению нужной не им, а организации цели, чтобы они не чувствовали никакого при этом принуждения. Исходя из этого, стоит подчеркнуть важность и необходимость эффективного управления.

Трудовая мотивация является одной из главных функций управленческой деятельности. И одной из причин трудностей стимулирования молодых работников является именно неэффективная работа управленца. Безусловно,

важно и необходимо знание не только о механизмах построения правильной рабочей организации, но и не менее важными следует отметить знания социальной психологии и психологического воздействия на каждого отдельно взятого сотрудника, тем более, когда речь идет о молодых, неопытных сотрудниках. Несомненно, каждый работник в организации при трудоустройстве заключает трудовой договор, который предписывает ему должностные обязанности и определенные цели и задачи. Но не всегда работник стремится выполнить цель с достижением необходимого успеха и результата. Таким образом, существование вышеуказанных проблем в трудовой мотивации молодых сотрудников не может не привлекать внимание, так как они являются значимыми, начиная от государственной экономики и заканчивая эффективностью производительности на предприятии.

В настоящее время данная проблема стимулирует создание новых подходов для ее решения. Так, актуальным является понимание этой проблемы с точки зрения поведения управленцев. Правильной позицией руководителя будет стремление к познанию нужной потребности молодого работника. Лучшим вариантом было бы применение навыков исследования потребностей путем опроса работников. Так, например, возможно выяснить какому виду вознаграждению, материальному или нематериальному, будет отдано предпочтение молодыми сотрудниками. Но стоит заметить и отрицательную сторону данного подхода: в случае с молодыми работниками, для работодателя будет нелогичным в интересах бюджета фирмы мотивировать подчиненных постоянными прибавками к зарплате или неограниченным карьерным ростом. Изначально, при приеме на работу, оговариваются должностные обязанности, т.е. то, что необходимо выполнять. И формировать трудовую мотивацию, исходя только из поощрения, будь то материальное или нематериальное, будет нерациональным.

Так же существует стратегия понимания того, что в сознании работников формируется установка «реальные требования – реальные результаты», т.е. создается фиксированная гарантированная оплата труда и происходит оценка достижения результата. Таким образом, молодой работник может реально оценить будущее вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями. Но правильным будет размышление о том, насколько достаточны полномочия и навыки для выполнения необходимой работы, что крайне актуально для молодых специалистов. Ведь именно это будет являться проекцией результата и оплаты труда.

Одним из методов развития трудовой мотивации служит принудительная мотивация, которая основывается на использовании власти и угрозе в случае невыполнения работником соответствующих требований. Другими словами, это применение санкций – выговоры, штрафы, сокращение премиальных выплат и многие другие. Говорить о том, что эта мотивация является очень негативной не стоит, так как именно посредством таких мер управленец добивается порядка и организации труда на рабочем месте. Но и необходимо подчеркнуть, что следует рационально и предусмотрительно использовать такие меры.

Правильным будет указать, что применение тех или иных методов для улучшения трудовой мотивации необходимо соотносить не только с психологической стороной работника, но и с особенностями трудовой деятельности. Так, для работы с творческим уклоном необходимо правильно и в нужной степени выработать мотивацию, а в случае с санкциями может произойти конфликт, который станет демотивирующим.

Таким образом, можно сделать вывод, что в целом трудовая мотивация значимо зависит от управляющего руководителя, а именно: последовательное применение различных методов стимулирования, учет возможных изменений потребностей работников со временем, изучение базы интересов молодых сотрудников.

Конечно, следует подчеркнуть, что для достижения успехов и хороших результатов, требуются инициативные и ответственные работники, в интересах которых стоит задача проявить себя в качестве хорошего работника, стремящегося к перспективному росту и самосовершенствованию. Но при помощи только материального стимулирования, контроля, санкций и штрафов будет сложно обеспечить формирование таких качеств. И в данной ситуации, стоит отметить, что в том случае, когда люди осознают смысл своей деятельности, они, вероятнее всего, будут стремиться к достижению хороших результатов.

Возможным решением проблемы трудовой мотивации, прежде всего, следует отметить гласность и открытость вознаграждений за выполнение фиксированного объема работы и формирование специализированного подразделения, которое сможет обеспечить работников своевременной информацией и проконсультировать в случае возникшего недопонимания. В этом случае, увеличивается вероятность того, что при знании необходимых условий работы и возможности детально уточнить трудные вопросы, молодые сотрудники смогут более открыто вести диалог о дополнительных нормах работы. Для многих работников, в особенности молодых, уточнение каких – либо непонятных деталей у своего непосредственного начальника ассоциируется с формированием искаженного представления о себе

как о хорошем работнике. Говоря о таком специализированном подразделении, можно было бы перенести данную работу на профсоюзную организацию, которая фиксировала бы результаты работ и оглашала вознаграждения за нее для стимулирования других сотрудников.

Также необходимо выделить ротацию кадров как эффективное средство для развития трудовой мотивации молодых работников. Именно прохождение должностей, не связанное с повышением или понижением молодых кадров, позволяет развивать кругозор сотрудников, устранить рутинность работы, обеспечивает возможность оценить ситуацию при смене мест и сформировать лучшее понимание разных подразделений, что очень важно для успешного выполнения работы.