

Мотивация молодых специалистов

М. Р. Вегера, А. С. Разуванова, Брестский государственный технический университет, Брест, Беларусь

Н. В. Носко, старший преподаватель, Брестский государственный технический университет, Брест, Беларусь

В современном мире, где конкуренция и изменения на рынке труда набирают обороты, вопрос о мотивации труда молодых специалистов становится особенно актуальным. Управление мотивацией в компании требует тщательного подхода и понимания специфики молодого поколения.

Ключевые слова: мотивация, молодой специалист, работодатель, стимулирование.

Введение. Вопрос мотивации труда остается всегда актуальным, поскольку подразумевает создание условий, в которых каждый сотрудник стремится к совершенству в выполнении своих профессиональных задач, получая внутренний импульс для повышения эффективности и реализации корпоративных целей. Особое внимание заслуживает мотивация молодых специалистов, которые, только вступая в рынок труда, ищут работу, способную удовлетворить их амбиции, тягу к развитию и потребность в профессиональном росте. Характерные черты этой категории – стремление к активной деятельности, карьерные устремления и желание самореализации. Тем не менее многие работодатели сталкиваются с трудностями в адекватной оценке потенциала молодежи, что не позволяет молодым специалистам в полной мере раскрыть свой профессиональный потенциал. В современных условиях, где экономика динамично развивается и претерпевает глобальные изменения, задача мотивации молодых работников становится особенно острой и требует глубокого изучения. Эффективное решение этой проблемы напрямую влияет на конкурентоспособность предприятий и экономику в целом.

Методы мотивации. Мотивация молодых специалистов включает в себя не только финансовые аспекты, но и социальные, психологические, карьерные и профессиональные факторы.

Существует два метода мотивации: материальная и нематериальная мотивация.

Материальная мотивация является более популярной. Это один из самых популярных видов усиления работоспособности сотрудников предприятия. Грамотный подход к оплате работы увеличивает производительность труда.

Одной из форм данного метода является премирование сотрудников. Премии могут выплачиваться в связи с различными причинами, например при эффективной работе сотрудника, при выполнении поставленных перед ним задач.

В настоящее время становится популярна система KPI. KPI – это показатель достижения успеха в определенной деятельности или в достижении определенных целей. Перед сотрудником ставятся определенные задачи, которые он должен выполнить до определенного времени, за выполнение задачи сотруднику выплачивается назначенная заранее сумма.

Для молодых специалистов актуальной является денежная помощь в аренде жилья. Для молодых людей важным фактором является жилье. Работодатель может частично компенсировать затраты на аренду жилья, либо же, как практикуется на некоторых предприятиях, предоставить арендное жилье с возможностью его выкупа в будущем. Это может значительно увеличить мотивацию молодого специалиста.

Так же молодым специалистам положены определенные выплаты. В Республики Беларусь существуют обязательные выплаты. Например, в агропромышленном комплексе молодым специалистам в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта) ежемесячно доплачивают 0,46 базовой ставки, которую устанавливает правительство для оплаты труда работников бюджетных организаций. А после, если молодой специалист продолжает работать, выплаты составляют 0,69 базовой ставки.

Нематериальное мотивирование также играет важную роль для молодых специалистов. При примерно одинаковых условиях оплаты труда у разных нанимателей молодой специалист будет обращать внимание на нематериальные преимущества работы. Под нематериальными способами мотивации труда подразумеваются все методы, не касающиеся оплаты труда. Существуют разнообразные нематериальные вознаграждения и льготы, которые при определенных обстоятельствах могут выступить решающим фактором выбора в пользу того или иного нанимателя.

Для молодых специалистов особо важным является наличие благополучной атмосферы в коллективе. Молодые люди, пришедшие в организацию после окончания учебной организации, являются еще неопытными в своей сфере, а помимо этого им следует налаживать

отношения в коллективе, поэтому особо важно наличие сплоченного коллектива, готового принять молодого специалиста. Также в современном мире существуют различные мероприятия, способствующие укреплению коллектива, к ним можно отнести различные тимбилдинги, тренинги, собрания.

Не следует забывать и о том, что молодые специалисты часто ищут смысл и ценность своей работы. Признание и возможность реализации своих идей играют важную роль в их мотивации. Психологические аспекты мотивации связаны с чувством принадлежности к команде и возможности выразить себя. Для этого можно внедрить программы наставничества, что позволит молодым специалистам получать поддержку и советы от более опытных коллег.

Также, учитывая тот факт, что молодой специалист не имеет большого опыта работы, возможность углубленного обучения или повышения квалификации, может являться мотиватором для молодого специалиста.

Молодые специалисты – это зачастую люди с большими амбициями, поэтому возможность карьерного роста также может являться мотивацией для молодого специалиста.

Выбор материальных и нематериальных методов мотивации персонала остается за работодателем. Только он вправе решать, какие способы стимулирования будут наиболее результативны в условиях современного рынка и помогут достичь максимальной продуктивности работы персонала.

Заключение. Мотивация молодых специалистов – это многогранный и комплексный вопрос, требующий внимания со стороны как государства, так и работодателей. Улучшение условий труда, создание возможностей для профессионального роста и рост жизненного уровня могут существенно повысить мотивацию молодой рабочей силы и укрепить кадровый потенциал.

Список литературы

1. Способы мотивации. – URL: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala> (дата обращения: 25.02.2025).
2. Молодые специалисты. – URL: <https://standartno.by/blog/interviews-with-experts/7-sovetov-po-menedzhmentu-molodykh-sotrudnikov> (дата обращения: 26.02.2025).
3. Выплаты молодым специалистам. – URL: <https://mintrud.gov.by/ru/news-ru/view/kakie-vyplaty-polozheny-molodomu-spetsialistu-8500-2024> (дата обращения: 26.02.2025).

M. R. Vejera, A. S. Razuvanova, N. V. Nosko

Motivation of young professionals

In the modern world, where competition and changes in the labor market are gaining momentum, the issue of motivation of young specialists is becoming especially relevant. Motivation management in a company requires a careful approach and understanding of the specifics of the younger generation.

Keywords: motivation, young specialist, employer, incentives.