

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии молодежи

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННЫХ ОЖИДАНИЙ
СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В ПРОЦЕССЕ
КОНСТРУИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

(автореферат бакалаврской работы)

студентки 4 курса 441 группы
направления 39.03.03 - Организация работы с молодежью
Социологического факультета
Сибикеевой Анны Сергеевны

Научный руководитель
доктор социологических наук, профессор _____ А.А.Кошелев
подпись, дата

Зав. кафедрой
доктор социологических наук, профессор _____ С.Г. Ивченков
подпись, дата

Саратов 2018

Введение

Актуальность проблемы: В современном мире все больше обращают внимание на человеческий капитал и его роль во влиянии на успех и производительность организации. Выбранная тема никогда не потеряет своей актуальности, так как на наш взгляд, ни одно современное предприятие не может развиваться без эффективных мотивационных систем персонала, которые должны постоянно совершенствоваться под влиянием социальных и экономических условий. Руководителям приходится постоянно искать наиболее подходящие и действенные методы поощрения труда, учитывать и прогнозировать мотивационные ожидания персонала.

Разработка системы мотивации, прежде всего, предполагает анализ норм и ценностей в организации, эмоциональной атмосферы в коллективе, стиля управления, уровня мотивации персонала и ряда других параметров. Только зная то, что побуждает человека к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему стимулирования труда. Мотивация сотрудников является основным средством обеспечения оптимального достижения успеха в организации. Так, один из успешных американских менеджеров Ли Якокка говорил: «Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть в мотивации людей».¹

Проблема мотивации сотрудников довольно широко рассматривается в публицистической и научной литературе. Однако попытки использования классических теорий в современной системе управления во многом не систематизированы, что затрудняет практическое применение методов и технологий мотивации. Сложность практической организации системы мотивации персонала определяется так же слабой изученностью особенностей мотивации работников, занятых в отдельных отраслях экономики и видах производства. Значительную помощь в изучении структуры мотивов и стимулов персонала руководителям могут оказать

¹ Ли Якокка. Карьера менеджера. М.: Изд-во Попурри. 2014. 512 с.

проводимые социологические исследования по особенностям и тенденциям развития мотивационной сферы трудовой деятельности сегодня.

Степень изученности литературы.Разнообразие взглядов

процесс. Основу исследования выпускной квалифицированной работы составили труды основоположников теории управления: Э.Мэйо, Ф.У.Тейлора, А.Маслоу,Д.Макгрегора, Д.Мак-Клелланда, Ф.Герцберга, В.Врума.¹

мотивации раскрываются в трудах классиков социологии, исследующих проблемы личности, её ценностных ориентаций и социальных установок — М.Веб

»

проводится на стыке содержательных и процессуальных теорий мотивации в исследованиях ученых С.Адамса, В.Врума, Ф.Герцберга, Э.Лоулера, Л.Портера.²

Значительный вклад в изучении мотивации молодежи внесли А.С.Макаренко и Л.С.Выготский, которые исследовали проблемы детерминации и мотивации поведения молодого человека. Модель организации труда А.С. Макаренко пользовалась большой популярностью в западных странах и дала положительный эффект в личной мотивации сотрудников.³

¹Мэйо Э. Человеческие проблемы индустриальной цивилизации. М. : Изд-во Инфра-М. 2013. с 82, Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. 2011. 115 с, Макгрегор Д. Человеческая сторона предприятия. Изд-во Попурри. 2011. 74 с., Герцберг Ф. Мотивация к работе. Издательство «У». 2013. 146 с., Врум В. Мотивация и менеджмент. 2003. 129 с.

² Вебер М. Экономика и общество. Издательство: Прогресс. 2008. 98 с., Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. Издательство: Директ-Медиа. 2010. 167 с., Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. М. : Изд-во Рипол Классик. 2009. 151 с., Адамс С. Теория справедливости. Издательство: АСТ. 2017 г. 273 с., Лоулер Э., Портер Л. Комплексная модель мотивации Портера – Лоулера. Издательство: Студия АРДИС. 2009. 202 с.

³ Макаренко А.С. Моя система воспитания. М. : Издательство: АСТ. 2016. 110 с., Выготский Л.С. Истории развития высших психических функций. М. : Издательство Юрайт, 2016. 359 с.

Цель - выявить мотивационные ожидания современной молодежи в процессе трудовой деятельности.

В связи с поставленной целью были сформулированы **следующие исследовательские задачи:**

1. Рассмотреть понятие «мотивация» с точки зрения социологических концепций и теорий;
2. Изучить основные виды и функции мотивации;
3. Изучить мотивационные ожидания молодежи на региональном уровне.

Объект исследования: студенческая молодежь в возрасте от 18 до 22 лет в процессе выбора профессиональной деятельности.

Предмет исследования: специфика мотивационных ожиданий в профессиональной деятельности современной молодежи.

Теоретико-методологическую базу итоговой квалификационной работы составляют публикации в области менеджмента управления персоналом, научные труды по исследованию экономической социологии и социологии труда (Верховин В.И., Радаев В.В.).¹ На основе типологической модели мотивации В.И. Герчикова было составлено авторское социологическое исследование о мотивационных ожиданиях студенческой молодежи.²

Кроме того, теоретико-методологическая база работы конструировалась на основе теоретического анализа социологической, психолого-педагогической литературы, метода сравнительного анализа, эмпирических методов обработки и анализа полученных данных.

Эмпирическая база. Для более детального изучения мотивационных ожиданий молодежи было проведено вторичное исследование о заработной плате молодых специалистов, проводимое порталом для молодых

¹Верховин В.И. Экономическая социология. Учебное пособие. Т.1, Т.2. М.: Книжный дом Университет, 2009., Радаев В.В. Социология рынков: к формированию нового направления. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 328 с

²Герчиков В.И. Управление персоналом. Работник - самый эффективный ресурс компании. М.: 2008 г. 217 с.

специалистов Career.ru в 2014 и 2017 году.¹ В исследовании приняли участие 1980 студентов и молодых специалистов. В результате был проведен сравнительный анализ ожидаемой заработной платы столицы и регионов.

Также, для выявления мотивационных ожиданий молодежи в регионе, в рамках данной квалификационной работы, нами было проведено авторское социологическое исследование в форме анкетирования, которое проводилось в феврале 2018 года, среди молодежи Саратовской области и города Саратова. Респондентами выступили 109 человек в возрасте 18-22 лет.

Структура работы: Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников, приложения.

¹ Какую зарплату хотят молодые специалисты?: URL:<https://www.career.ru/article/14870> (дата обращения 12.02.18) Загл. с экр.

Основное содержание работы

В первом разделе дается теоретическое обоснование понятиям «мотивация» и «мотивационные ожидания», рассмотрены исторические особенности развития мотивации как элемента управления. Мотивация — это процесс стимулирования кого-либо (группы людей или отдельного человека) к деятельности, которая направлена на достижение целей организации. Мотивация необходима для продуктивного выполнения принятых решений и запланированных работ.¹ Мотивационные ожидания — это одно из проявлений личности, которое является субъективным отражением предстоящих в будущем объективно важных событий и проявляется в эмоционально-значимом переживании и функционально-деятельностной готовности к их реализации.² Факторы, которые оказывают воздействие на мотивацию человека, анализируют теории мотивации. Наиболее известными являются: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория научного управления Ф. Тейлора, разработанная К. Альдерфером теория ERG (потребностей существования, связей и роста), теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория ожиданий В. Врума, модель Портера-Лоулера.³

Во втором разделе рассматриваются виды и функции мотивации. Так, в настоящее время в зависимости от основных групп потребностей, различают мотивацию материальную, трудовую и статусную.⁴ Согласно классификации В.Р. Веснина, по используемым способам различают мотивацию

¹ Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления. М.: Экономика, 2011. 368 с

² Мотивационные ожидания личности: URL: https://www.motivacionnye-ozhidaniya-lichnosti_9078.htm (дата обращения 01.02.18) Загл. с экр.

³ Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия. 2013. 268 с.; Мак-Клелланд Д. С. Мотивация экономических достижений. М.: 2012. С 157-158.; Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. 2011. 115 с.; Альдерфер К. Практика в организационном диалоге. М.: Изд-во Ман. 2017. 254 с.; Герцберг Ф. Мотивация к работе. Издательство «У». 2013. 146 с.; Врум В. Мотивация и менеджмент. 2003. 129 с.

⁴ Блинов А.О. Мотивация и стимулирование персонала. М.: Библиотека финансового менеджмента. М., 2006.

нормативную, принудительную и стимулирование.¹Е.П. Ильин по источникам возникновения мотивов различает внешнюю и внутреннюю мотивацию.²Э.М.Коротков в своей книге «Концепция менеджмента» выделяет по направленности на достижение целей фирмы положительную мотивацию, способствующую эффективному достижению целей, и отрицательную, препятствующую этому.³Вышеперечисленные виды мотивации персонала должны иметь правильное соотношение между вознаграждением и результатом. Человек находит наиболее полное удовлетворение через вознаграждение за достигнутые результаты. Конечным измерением того, насколько ценно вознаграждение, служит показатель удовлетворенности. Все виды могут дать как положительный, так и отрицательный эффект, в этом и состоит сложность мотивации как функции в менеджменте. Функции мотивации заключаются в оказании воздействия на отдельного человека или трудовой коллектив с целью создания побудительных мотивов к более эффективному труду. Воздействие может быть общественным, а также широко применяется комплекс коллективных и личных мер поощрения. Такое воздействие повышает эффективность менеджмента, а результатом будет безукоризненное выполнение работы персоналом в соответствии с принимаемыми управленческими решениями. Таким образом, мотивация в менеджменте сама является одной из функций управления.

А.В. Краснов выделил следующие функции мотивации:

1. побудительная;
2. функция выбора направления действия;
3. объяснительная;
4. поддерживающая;
5. регулятивная;

¹ Веснин В.Р. Менеджмент в вопросах и ответах: учеб.пособие. М.: Велби, Проспект, 2007. 176 с.

²Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Изд-во АСТ, 2006. С. 312-314.

³ Коротков Э.М. Концепция менеджмента: Учеб.пособие. М.: ДеКа, 2001. 317 с.

6. коммуникативная;
7. социализирующая;
8. контролирующая;
9. корректирующая.¹

В настоящее время существует широкая разновидность видов и функций мотивации сотрудников, которые позволяют увеличивать продуктивность на предприятии.

Третий раздел посвящен мотивационным ожиданиям студенческой молодежи. Для исследования проблем мотивационных ожиданий молодежи на федеральном и региональном уровне были использованы в качестве теоретико-методологической базы научные работы канадского психолога и социолога Виктора Врума, автора теории ожиданий, и доктора социологических наук, профессора Владимира Исаковича Герчикова, автора типологической модели мотивации.² Ожидания можно рассматривать как оценку данной личностью вероятности определенного события. В. Врум ввел понятие валентности — предполагаемой степени относительного удовлетворения (или неудовлетворения) вследствие получения вознаграждения, или, другими словами, насколько вознаграждение соответствует ожиданиям вознаграждаемого. В свою очередь, типологическая модель В.И. Герчикова строится на базе двух переменных — трудового поведения и мотивации. Автор разделил все трудовые мотивации на два типа: мотивация достижения (стремление в процессе трудовой деятельности получить желаемое вознаграждение) и мотивация избегания (стремление избежать наказания или других негативных санкций за невыполнение поставленных задач или неудовлетворительное исполнение функций.) Основная мысль его теории заключается в том, что, так или иначе стимулируя подчиненного, необходимо учитывать его внутренние мотивы

¹ Краснов А.В. Четыре составляющие менеджмента: Библиотека финансового менеджмента. М., 2010. 262 с.

² Врум В. Мотивация в управлении. М.: Изд-во Эксмо. 2005 г. 106 с.; Герчиков В.И. Управление персоналом. Работник- самый эффективный ресурс компании. Изд-во Инфра-М. М., 2015. 219 с.

работы. Для выявления мотивационных ожиданий современной молодежи было использовано исследование, проведенное порталом для молодых специалистов Career.ru 9-16 апреля 2014 года среди 1980 студентов и молодых специалистов, а также с 6-13 апреля 2017 года для сравнительного анализа.¹ Выяснилось, что мнения о заработной плате молодых людей изменились. При выборе первого места работы для большинства молодых специалистов размер заработной платы гораздо важнее сферы деятельности, профильности и престижности компании. Наряду с окладом, выпускников интересуют возможные перспективы карьерного роста в рамках организации. Также немаловажным критерием для половины опрошенных является законность трудоустройства (оформление согласно ТК), в то время как социальный пакет и территориальная близость имеют значение для каждого третьего молодого специалиста. А вот лидерство компании на рынке и ее международный статус играют важную роль лишь для каждого десятого и это, как правило, выпускники, планирующие работать по специальности. Для выявления региональной специфики мотивационных ожиданий молодежи было проведено авторское исследование, позволяющее понять и объяснить особенности мотивационных ожиданий и связанных с ним трудовых отношений. Для исследования была использована типологическая модель мотивации В.И.Герчикова. Социологическое исследование предполагает анкетирование мотивационных ожиданий студенческой молодежи (выборка составила 109 человек в возрасте от 18-22 лет проживающих на территории города Саратова и области). Анкета проясняет, какая именно работа может привлечь молодежь, какие плюсы она даст будущему работнику для получения удовлетворения от самой работы и лучшей самореализации. Таким образом, проанализировав ответы респондентов, были выявлены ТОП 10 мотивационных ожиданий молодежи в настоящее время: высокая заработная плата; премии, доход от сделки; выплата социальных льгот; возможность

¹ Какую зарплату хотят молодые специалисты?: URL:<https://www.career.ru/article/14870> (дата обращения 12.02.18) Загл. с экр.

стать владельцем организации; статус и должность в организации; доплата за вредные условия работы; взаимоотношения с коллективом; хорошие отношения с работодателем; доплата за квалификацию; возможность проявить свои интересы, знания, таланты. Используя типологическую модель мотивации В.И.Герчикова, мы узнали процентное соотношение мотивационных типов личности. Наибольший процент молодежи относится к инструментальному типу. На втором месте хозяйский тип, далее патриотический, профессиональный и люмпенизированный.

Заключение: Таким образом, мотивация персонала – один из важнейших факторов успешной организации трудового потенциала и развития деятельности компании. Основной целью мотивации является формирование у команды и, в частности, у каждого сотрудника понимания задач, миссии компании, деятельности, нацеленной на результат, корпоративной культуры и ценностных ориентаций.

В целом, можно сделать следующий вывод, что повышение качества труда молодых специалистов будет возможно только в результате применения принципиально новых подходов в работе с кадрами. Новые подходы в работе заключаются в её комплексном технологическом характере, в более широком использовании элементов планирования, в применении индивидуальных форм работы. Современные молодые работники нуждаются в серьезной мотивирующей поддержке со стороны администрации предприятия, а также в эффективной системе мотивации и стимулировании, дифференцированно направленной на удовлетворение осознанных индивидуальных потребностей, в возможности всесторонней самореализации.