

Бывалина Дарья Сергеевна

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ПОКОЛЕНИЯ Y: КАК ПРИВЛЕЧЬ И УДЕРЖАТЬ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

Статья посвящена основным особенностям поколения молодых людей, родившихся в 1980-1990 гг., которые необходимо учитывать работодателям при их найме, адаптации и мотивации. Показано, какие качества, сформировавшиеся под влиянием различных экономических, политических и социальных факторов, наиболее распространены среди поколения Y. На основе проведенного анализа автор выдвигает ряд предложений по осуществлению эффективной кадровой политики, направленной на привлечение и удержание перспективного молодого персонала. Главное достоинство работы заключается в том, что данные, во-первых, структурированы по принципу информативности и актуальности и, во-вторых, подтверждаются результатами социологического опроса, проведенного в 2014 г.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2014/12/8.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2014. № 12 (90). С. 35-37. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2014/12/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

18. **Рынков В. М.** Сельское хозяйство Западной Сибири в годы Первой мировой войны: опыт государственного регулирования // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 4 (8). С. 71-77.
19. **Рязанский И. В.** Тыловая российская провинция в условиях Первой Мировой войны: автореф. дисс. ... к.и.н.: 07.00.02. Челябинск, 2006. 28 с.
20. **Самохин К. В.** Тамбовское крестьянство в годы Первой мировой войны (1914 г. – февраль 1917 г.). СПб.: Нестор, 2004. 122 с.
21. **Смотрина О. С.** Крестьянское хозяйство Оренбургской губернии в начале XX века: автореф. дисс. ... к.и.н.: 07.00.02. Оренбург, 2005. 28 с.
22. **Хитрина Н. Е.** Аграрная политика Временного правительства в 1917 году: монография. Н. Новгород: Нижегородский гуманитарный центр, 2001. 383 с.
23. **Шишкина С. Ю.** Тобольская губерния в годы Первой мировой войны, 1914 г. – февраль 1917 г.: автореф. дисс. ... к.и.н.: 07.00.02. Тюмень, 1999.
24. **Щагин Э. М.** Воздействие Первой мировой войны на народное хозяйство России // Россия в мировых войнах XX века: материалы научной конференции / под ред. А. В. Лубкова. М.: Изд-во МГПУ, 2002. С. 27-35.
25. **Юдин Е. Е.** Русское дворянство накануне и в период Первой мировой войны: автореф. дисс. ... к.и.н.: 07.00.02. М., 2000. 16 с.

PEASANT AND LANDLORD FARMS IN RUSSIA DURING WORLD WAR I (1914 – OCTOBER 1917) IN MODERN DOMESTIC HISTORIOGRAPHY

Bredikhin Vladimir Evgen'evich, Ph. D. in History, Associate Professor
Tambov State Technical University
hist-tstu@mail.ru

The article considers contemporary domestic historiography devoted to the economic status of peasant and landlord farms in Russia during World War I (1914 – October 1917). The basic directions and results of the scientific work are revealed. The author makes conclusions about the predominantly local nature of the researches; the critical re-evaluation of the basic provisions of the soviet historiography by a number of modern scientists; the influence of the geography of the research papers on their results; and the absence of special interest to the problem of the economy of manorial landowning farms.

Key words and phrases: agriculture; peasant farm; landlord farm; World War I; historiography.

УДК 331.101.3

Экономические науки

Статья посвящена основным особенностям поколения молодых людей, родившихся в 1980-1990 гг., которые необходимо учитывать работодателям при их найме, адаптации и мотивации. Показано, какие качества, сформировавшиеся под влиянием различных экономических, политических и социальных факторов, наиболее распространены среди поколения Y. На основе проведенного анализа автор выдвигает ряд предложений по осуществлению эффективной кадровой политики, направленной на привлечение и удержание перспективного молодого персонала. Главное достоинство работы заключается в том, что данные, во-первых, структурированы по принципу информативности и актуальности и, во-вторых, подтверждаются результатами социологического опроса, проведенного в 2014 г.

Ключевые слова и фразы: управление персоналом; привлечение работников; мотивация; удержание работников; поколение Y; проблемы современного персонала.

Бывалина Дарья Сергеевна

Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова
bivalina.d@mail.ru

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ПОКОЛЕНИЯ Y: КАК ПРИВЛЕЧЬ И УДЕРЖАТЬ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ[©]

Мотивация персонала означает побуждение работников к добросовестному и инициативному труду, реализации организационных целей. Мотивация достигается, прежде всего, благодаря обеспечению совпадения организационных и личных целей [6, с. 158].

В настоящий момент менеджеры по управлению персоналом сталкиваются с проблемой правильного привлечения и мотивации молодых людей, родившихся в 1980-1990 гг. и прозванных «поколением Y». Порой «игреки» своими действиями и ценностными ориентациями ставят работодателей в затруднительное положение. В результате специалисты в области управления персоналом далеко не всегда в состоянии решить проблему удержания молодого сотрудника на рабочем месте.

Основные поведенческие, ценностные и мотивационные установки данного поколения можно представить следующим образом:

1) Мотивация к получению новых знаний. Согласно данным социологического опроса, проведенного компанией *Haуs* в 2014 году [7], приобретение опыта и повышение квалификации являются одними из самых важных факторов, на которые потенциальные работники в возрасте 22-26 лет обращают внимание в первую очередь. Так, 64% опрошенных респондентов соответствующего возраста отметили возможность обучения и получения новых знаний в организации как критически важную при устройстве на работу.

2) Завышенная самооценка и, как следствие, несоответствие опыта работы и профессиональных компетенций предпочтительному уровню оплаты труда. Завышенные зарплатные ожидания являются следствием того, что поколение Y переоценивает свои силы и возможности при приеме на работу. В настоящий момент многие работодатели искренне недоумевают, когда выпускники вузов указывают в своем резюме ожидаемый оклад, который не только не отражает, но и значительно превышает их знания, умения, навыки и опыт работы в целом.

3) Нацеленность на получение быстрых результатов от своей профессиональной деятельности. Потенциальные сотрудники государственных или коммерческих компаний, родившиеся в период 1980-1990 гг., не доверяют долгосрочным планам и прогнозам, а потому прозрачные перспективы для них малопривлекательны.

4) Нетерпимость к давлению, оказываемому работодателем на своих сотрудников. Для «игреков» руководитель – это не тот, кто сам выбирает стратегию и раздает указания. Для них руководитель – это прежде всего лидер, человек, дающий платформу для развития и принятия самостоятельных решений.

5) Потребность к самореализации и общественному признанию, стремление к получению удовольствия от своей деятельности. Многие из поколения Y рассматривают рабочее место как платформу для реализации своих собственных идей, амбиций. В то же время, по данным социологического опроса, многие сотрудники компаний в возрасте 23-26 лет работают или хотят работать для того, чтобы стать предметом гордости для своих родных, для коллег по работе и руководителей и даже для общества в целом.

6) Высокая ценность свободного времени. Практика удаленной работы и фриланса получила свое распространение в основном благодаря молодым специалистам, которые считают, что тратить свое время на дорогу – нерационально. Более того, фриланс дает «игрекам» больше возможности для саморазвития и любимого хобби. Следует отметить, что гибкий график важен для 41% опрошенных респондентов в возрасте 22-26 лет.

7) Недостаток опыта. На первый взгляд отсутствие практики может показаться естественным явлением, присущим всей молодежи в возрасте 20-25 лет. Однако это не совсем так. В СССР была распространена так называемая производственная практика, которая позволяла студентам получить практические знания, умения и навыки по той специальности, которую они выбрали [8]. Производственная практика закрепляла теоретические знания и помогала будущим специалистам адаптироваться к производственным условиям еще на стадии обучения. А далее специальная комиссия распределяла выпускников по рабочим местам в организациях, нуждающихся, согласно разрядке соответствующих ведомств, в специалистах данного профиля. В настоящее время ситуация сильно изменилась. В подавляющем большинстве вузов производственная или, как ее еще называют, преддипломная практика начинается на последнем курсе университета непосредственно во время написания дипломной работы. В результате получается, что, окончив вуз, «игреки» не имеют никаких практических навыков, и это отражается на их карьере. Работодателям приходится тратить много сил и материальных средств на адаптацию молодых людей, на введение их в трудовой процесс.

Учитывая все вышеперечисленные особенности и предпочтения поколения Y, необходимо разработать комплекс рекомендаций и предложений по мотивации «игреков» и их дальнейшему развитию на рабочем месте:

1) Обеспечить достойной заработной платой. Не секрет, что «миллениумы» достаточно материалистичны, поэтому деньги для них являются одним из самых значимых способов поощрения. Так, 73% опрошенных респондентов стремятся получить от своей работы именно финансовое благополучие. Руководство компании должно понимать, что при отсутствии возможности в полной мере обеспечивать материальные потребности молодых сотрудников рассчитывать на их удержание затруднительно.

2) Предоставить возможность свободного графика или удаленной работы. «Миллениумы» по достоинству оценят возможность гибкого графика в организации. Естественно, не всегда администрация готова предоставить работникам такую возможность, однако многие фирмы уже убедились в преимуществах подобного рабочего режима, поскольку персонал организации может так распланировать свое время, чтобы работать максимально эффективно и при этом оставлять время для любимых занятий и отдыха.

3) Ставить перед молодым сотрудником краткосрочные задачи. Данная рекомендация поможет руководителю фирмы контролировать молодых сотрудников на каждом этапе производственной деятельности, а сами работники будут четко видеть поставленные цели и без труда достигать их.

4) Поощрять успехи «игрека» и не пренебрегать публичной благодарностью. Эффективным способом мотивации честолюбивых «игреков» является общественное признание. Работодателю следует продумать, какими методами и средствами поощрения можно удержать того или иного «миллениума». Суть личного признания состоит в том, что особо отличившихся работников упоминают в специальных докладах высшему руководству организации, представляют ему, персонально поздравляют по случаю праздников и семейных дат, им поручают подписывать документы, в разработке которых они принимали участие, что дает им возможность ощутить свою значимость [2, с. 236].

5) Обучать и развивать работника. Обучение персонала – целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п. [5, с. 425]. Обучать необходимо практически все категории персонала, но именно «миллениумы», обладая наибольшим потенциалом, заслуживают пристального внимания со стороны руководителя, желающего получить от проводимых тренингов и курсов повышения квалификации максимальную отдачу со стороны своих подчиненных.

6) Организовать сотрудничество поколений для передачи опыта. Несмотря на то, что «миллениумы» считают, что они не нуждаются в подсказках со стороны, отсутствие опыта доставляет им немало проблем. Опытный наставник, «присматривающий» за новичком, поможет ему влиться в коллектив и в минимальные сроки ознакомиться с организационным процессом. Старшему поколению работников также следует тепло относиться к «миллениумам», всячески способствовать их скорейшей социализации.

7) Развивать корпоративные СМИ, создать соответствующую группу в социальных сетях и предоставить работникам возможность делиться впечатлениями и обсуждать последние новости в этих группах.

8) Построить организационную культуру, основанную на принципах справедливости и прозрачности. Сильная организационная культура уже сама по себе выступает эффективным источником мотивации сотрудников, поскольку является предметом их гордости, источником нравственности и помогает двигаться вперед. Таким образом, очевидна необходимость сбалансированной оргкультуры как источника мотивации и лояльности сотрудников компании [9, с. 24].

Мотивация и стимулирование персонала оказывают значительное воздействие на развитие у работников таких важных характеристик трудовой деятельности как качество работы, результативность труда, старание, усердие, настойчивость, добросовестность и т.д. [1, с. 208].

К сожалению, многие работодатели слишком поздно понимают уникальность «миллениумов» и предпринимают соответствующие действия по корректировке политики найма и мотивации сотрудников. В то же время данная проблема может быть успешно решена, достаточно лишь принять во внимание те особенности «игреков» и те рекомендации, которые были отражены в данной работе.

Следует понимать, что привлечение и удержание работников в каждой организации зависит от множества факторов, таких как стиль руководства, особенности организационной структуры компании, стратегические и оперативные цели компании и т.д. Соответственно, задача администрации и специалистов по подбору персонала заключается в том, чтобы адаптировать предложенные методы по привлечению и мотивации «миллениумов» с учетом особенностей конкретной компании.

Список литературы

1. Бухалков М. И. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2005. 368 с.
2. Веснин В. Р. Управление персоналом: теория и практика. М.: Кнорус, 2009. 688 с.
3. Демографический кризис в России: оптимальные пути преодоления [Электронный ресурс]. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2007/0305/analit05.php> (дата обращения: 15.10.2014).
4. Журавлев П. В., Карташов С. А. Технология управления персоналом: настольная книга менеджера. М.: Экзамен, 2008. 576 с.
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.
6. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2014. 513 с.
7. Поколение Y и рынок труда [Электронный ресурс]. URL: http://www.hays.ru/cs/groups/hays_common/@ru/@content/documents/digitalasset/hays_1142871.pdf (дата обращения: 12.10.2014).
8. Положение о производственной практике студентов высших учебных заведений Союза ССР: Утверждено Постановлением СНК СССР 26 марта 1938 г. // Собрание постановлений Правительства СССР. 1938. № 14. Ст. 89.
9. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2010. 624 с.
10. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 15.10.2014).
11. Федорова Н. В., Минченкова О. Ю. Управление персоналом организации: учебное пособие. М.: Кнорус, 2005. 414 с.

PROBLEM OF MOTIVATION OF GENERATION Y: HOW TO ATTRACT AND RETAIN YOUNG WORKERS

Byvalina Dar'ya Sergeevna

Plekhanov Russian University of Economics

bivalina.d@mail.ru

The article is devoted to the basic features of the generation of young people born in 1980-1990. Employers should take into consideration these features under young workers' recruitment, adaptation and motivation. It is shown, which qualities that have formed under the influence of various economic, political and social factors, are the most common among the generation Y. Basing on the analysis the author puts forward a number of proposals for the implementation of effective human resources policy aimed at attracting and retaining promising young personnel. The main advantage of the work is in the fact that the data, in the first place, are structured according to the principle of informativeness and relevance and, in the second place, are supported by the results of a sociological survey conducted in 2014.

Key words and phrases: personnel management; involvement of employees; motivation; retention of employees; generation Y; problems of modern personnel.