

## ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ МОЛОДЕЖИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

ПОПОВ Дмитрий Витальевич

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»  
студент 2 курс магистратуры направления «Управление персоналом»  
Программа «Инновационные персонал-технологии и управление карьерой»  
г. Санкт-Петербург, Россия

*Для эффективной мотивации молодых специалистов на предприятии необходимо направить усилия на формирование мотивационного механизма работника на предприятиях к инновационному и высокопроизводительному труду во всех сферах деятельности.*

**Ключевые слова:** партисипативное управление, мотивация, молодежь, предприятие.

Концепция партисипативного управления основывается на том, что в том случае если сотрудник заинтересован в участии во внутренней деятельности фирмы и от собственного труда получает удовлетворение, то его деятельность более качественна и имеет высокие показатели производительности.

Партисипативное управление позволяет работнику иметь частный доступ к принятию решений при управлении объектом с помощью разнообразных форм самостоятельного управления. Участие работника в управлении предприятием мотивирует его выполнять работу наилучшим способом, что ведет к повышению производительности и качества.

Партисипативное управление реализуется благодаря следующим предпосылкам:

- работники обретают право для самостоятельного принятия решений по выполнению плановых заданий;
- работники привлекаются руководителем предприятия к принятию групповых решений, связанных с воспроизводством и управлением;
- работники обретают право на операционный контроль качества продукции, т. е. образуется групповая или личная ответственность за результат;
- работники привлекаются лично или в группе к инновационной, рационализаторской или изобретательской деятельности, а также вознаграждаются за введение инноваций.

Современная жизнь диктует свои правила к применению классических подходов к мотивации:

- происходит резкое увеличение темпа жизни, изменение среды обитания и деловой среды;
- увеличилась конкуренция на рынке, что ведет к усилению требований к качеству рабочей силы;
- территория охвата предприятий становится глобальной, что делает контроль за кадрами

сложным и альтернативой является сознательное отношение работника к труду.

В настоящее время существует три новейшие инновационные теории мотивации [5, с. 129]:

- участие работников в управлении предприятием;
- участие работников в прибыли предприятия;
- участие работников в собственности предприятия.

Участие работников в управлении предприятия увеличивает значимость личности. Участие возникает с того, что с работником советуется, разъясняют перспективы и вероятные потери из-за ненадлежащего выполнения работы, интересуются его мнением о тонкостях выполнения работы.

Так, теория мотивации «участие работников в управлении предприятием» предусматривает участие работника в подготовке и принятии управленческих решений, т.е. причастность к управлению. «Меня выслушали, со мной посоветовались». Привлечение работника к обсуждению решений и других проблем текущей жизни позволяет почувствовать себя причастным к работе предприятия.

Участие работников в прибыли предприятия обозначает разумное сочетание 3 «Т»: технологии, таланта, толерантности [2, с. 57]. Присутствие одного из элементов недостаточно, а присутствие трех может притянуть творческих молодых людей, способных генерировать новаторство и стимулировать рост экономических показателей. Экономический рост объекта обеспечивается креативной молодежью, которая предпочитает рабочие места, выделяющиеся своим разнообразием, толерантностью и открытостью новым идеям. Разнообразие усиливает вероятность того, что предприятие привлечет разные категории креативной молодежи со всевозможными навыками и идеями.

Многообразие и концентрация молодежи с творческим складом ума ускоряет обмен знаниями. И чем более значительна по размеру и разнообразна по сути концентрация креативного молодого капитала, тем более высокие показатели будут наблюдаться в области инноваций, высоких технологий, новых рабочих мест и, как следствие, экономического роста. При подобной организации работы на предприятии необходимо определить степень участия каждого работающего применительно к прибыли («Положение о распределении прибыли»).

Речь идет не о разделении прибыли в равных долях между работниками на предприятиях, а о стимулировании их за креативный подход в начале деятельности путем значительного увеличения дохода, а затем и перераспределении его согласно вкладам участников. К такому стимулированию отнесем: оплата проезда на общественном транспорте, возмещение оплаты повышения квалификации, оплата питания, коммунальных услуг, услуг мобильной связи. Тем самым будет задан темп напряженной работы и самостоятельной мотивации молодых сотрудников предприятия к инновационной деятельности.

Третья модель мотивации участия в собственности предприятия основной идеей несет главный интерес любого человека – собственность. Обладание собственностью дает человеку чувство экономической свободы и уверенности.

Предприятие основывается как материально-имущественный комплекс, который имеет уставный капитал и установленную организационно-правовую форму [4, с. 162]. Прибыль предприятия распределяется между ее участниками пропорционально вкладу в уставной капитал. Управление на уровне собственности обусловлено долями (акциями) материально-имущественного комплекса организации. Если владелец предприятия предложит в качестве вознаграждения часть увеличенной по результатам работы собственности, то тем самым он удовлетворяет интерес работников – чувство причастности работника к реальному совместному владению предприятием.

В государствах с развитой рыночной экономикой реализуются программы передачи собственности в руки работников того или иного предприятия [3, с. 236]. Такие программы повышают психологическую устойчивость работников, предназначаются для укрепления идей «социального мира», поднимают производительность и конкурентоспособность национальной экономики.

В развитых государствах принимаются законы, которые предусматривают снижение налогов с той

части прибыли, которая идет на уплату передаваемой работникам собственности. Такая передача производится на безвозмездной основе, а закон поощряет формирование программ передачи собственности (через налоговую политику) [1, с. 108].

Для того чтобы мотивация была эффективной, необходимо отказаться от сложившегося стереотипа – определять в качестве самоцели справедливое распределение и направить усилия на формирование мотивационного механизма работника на предприятиях к высокопроизводительному и эффективному труду во всех сферах деятельности.

В нынешних условиях необходимо направлять внимание на развитие необходимого настроения у работников, стремиться к созданию для них специфической атмосферы, в которой они ощущали бы себя защищенными, а также способными реализовать собственные желания [5, с. 62].

Для работодателя важным условием успеха является сохранение ядра коллектива, уменьшение до минимума потерь трудовых ресурсов и привлечение к труду креативных, высокообразованных специалистов молодого возраста.

К основным направлениям реализации потребностей молодежной среды персонала отнесем:

- обеспечение единовременным поощрением в сумме от 10-15 тысяч рублей при устройстве на работу по востребованным специальностям;
- обеспечение жилищем (беспроцентный кредит, покупка предприятием жилья);
- обеспечение условий для профессионального роста сотрудников;
- предоставление ответственной и сложной работы;
- развитие креативных способностей;
- обеспечение горизонтального перемещения по службе с интервалом в пять лет;
- реализация творческого подхода при выборе моделей обучения, которые принесли бы выгоду и работнику, и предприятию;
- формирование у работника личных ощущений важности работы и ощущения положительной оценки его работы, а также вклада в результаты деятельности предприятия.

При этом предпринимаемые подходы для мотивации персонала далеко не всегда приводят к успеху: до 50% персонала предприятия безвозвратно теряют. Наибольший процент текучести на предприятии среди молодежи в возрасте 25-35 лет.

Какие мотивы обуславливают смену места работы? Почему молодежь предпочитает работу в малом бизнесе и большом бизнесе – работе на взрывоопасном, пожароопасном и иных предприятиях?

Во-первых, молодых специалистов привлекает обманчивая «цена свободы», то есть границы свободы действий, которые предоставляются конкретному человеку. На предприятиях ВПК «свобода действий» ограничивается особенностью отрасли – пожароопасностью, взрывоопасностью, технологическими требованиями.

Во-вторых, социальное признание вида отрасли (например, молодежь ищет работу в государственных органах власти, считая это престижным местом работы).

На «устойчивость» молодого специалиста на предприятиях малого и большого бизнеса оказывают влияние следующие мотивы:

- признание молодого специалиста как личности, отбор из толпы;
- возможность получения работы в социально-признанных отраслях;
- «кажущаяся» достаточность стартовой оплаты;

Жестокость современности диктует мотив «неустойчивости»: недостаточная оплата труда, высо-

кая степень утомления, которая вызывается монотонным процессом труда, проверки с помощью «тайных покупателей», отсутствие перспектив роста, небезопасные условия труда, которые сопровождаются травматизмом, и исходный результат поисков – попадание под «прессинг» и увольнение части штата предприятия без социальных благ.

Главной проблемой мотивации работающих является то, что работники не имеют четко поставленной линии поведения, они практически предоставлены сами себе.

Современному человеку для полноценного функционирования с глубокой самоотдачей необходима особая среда, которая охватывает все его потребности и отражает все его склонности. Для этого необходимо применять управленческие методы, в том числе постоянно действующую систему повышения квалификации деятельности. Необходимо развивать личностные качества работника. Высокоразвитое самосознание работника переносит его деятельность на новый более высокий уровень.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волгина О.Н. Мотивация труда персонала финансово-кредитных организаций. – М.: Экзамен, 2002. – 128 с.
2. Горшкова Г.В. Мотивационный аспект управления персоналом. – М., 2006. – 345 с.
3. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, Ф. Хедоури, Н. Альберт. – М.: Дело, 2002. – 704 с.
4. Слезингер Г.Э. Управление социально-трудовыми системами. – М., 2000. – 220 с.
5. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют свое будущее. – М.: Классика-21, 2007. – 421 с.

## INNOVATIVE APPROACHES TO YOUTH MOTIVATION AT ENTERPRISES

**POPOV Dmitry Vitalyevich**

St. Petersburg State University of Economics

2nd year Student of the Master's Program «Personnel Management»

the Program «Innovative Personnel Technology and Career Management»

St. Petersburg, Russia

*For effective motivation of young professionals in an enterprise, it is necessary to focus efforts on the formation of the employee's motivational mechanism in enterprises towards innovative and high-performance work in all areas of activity.*

**Keywords:** participatory management, motivation, youth, enterprise.