



научно-практический семинар
«СОВРЕМЕННЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА»

факультет менеджмента

Нижний Новгород, 2022

Ресурсы управления трудовой мотивацией потенциальных участников рынка труда в период нестабильности

Васильева Елена Николаевна, к.психол.н., доцент кафедры организационной психологии НИУ ВШЭ

Курагина Мария Федоровна, преподаватель кафедры организационной психологии НИУ ВШЭ

Щербаков Андрей Вячеславович, к.психол.н., доцент кафедры культуры и психологии предпринимательства НИУ ННГУ им Н.И. Лобачевского



Трудовая мотивация

```
graph TD; A[Трудовая мотивация] --> B[Психологическая характеристика каждого работника организации, личностная особенность, определяющая его продуктивность в выполнении определённых рабочих задач.]; A --> C[Действия организации по стимулированию продуктивности сотрудников, комплекс материальных и нематериальных стимулов, которые призваны давать людям то, что они больше всего хотят получать от работы, а также обеспечить качественную и успешную деятельность сотрудников.];
```

Психологическая характеристика каждого работника организации, личностная особенность, определяющая его продуктивность в выполнении определённых рабочих задач.

Действия организации по стимулированию продуктивности сотрудников, комплекс материальных и нематериальных стимулов, которые призваны давать людям то, что они больше всего хотят получать от работы, а также обеспечить качественную и успешную деятельность сотрудников.





Нестабильность рынка труда

изменение технологического уклада

конъюнктура
на рынке труда

уровень
благополучия

политическая
стабильность

экономический кризис 2008-2009 гг;

введение международных санкций против России в 2014-2017;

пенсионная реформа 2018;

пандемия COVID-19;

геополитическая ситуация и усиление международных санкций
2022.



Цель исследования: изучение психологических ресурсов управления трудовой мотивацией потенциальных участников рынка труда в период нестабильности.

Выборка исследования: 196 респондентов обоего пола в возрасте 21-22 года, студенты 4 курса бакалавриата, обучающиеся по программе «Управление бизнесом» (НИУ «Высшая школа экономики» Нижний Новгород) и программе «Менеджмент» (НИУ «Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»).



Методы исследования:

1. Авторская анкета, направленная на определение степени значимости сфер активности в жизни современного человека

- Общественная деятельность
- Профессиональное обучение
- Карьера
- Семья
- Личностное развитие
- Финансы
- Здоровье
- Хобби

2. Тест Д. МакКлелланда, позволяющий выявить доминирующую социальную потребность личности.



Иерархия значимости сфер активности человека

Сферы активности	Степень значимости	M	SD
Семья	высокая значимость	2,4	1,62
Личностное развитие	высокая значимость	3,1	1,86
Карьера	средняя значимость	3,8	2,00
Здоровье	средняя значимость	3,8	1,89
Финансы	средняя значимость	4,1	1,65
Обучение	средняя значимость	5,1	1,72
Хобби	низкая значимость	5,9	1,70
Общественная деятельность	очень низкая значимость	7,5	1,33

Меры стимуляции трудовой мотивации

Сфера активности: Семья

- поддержка семьи материальными средствами;
- организация развивающих мероприятий и регулярных занятий для детей;
- психологические тренинги для родителей;
- гибкий график работы сотрудника и т.д.

Сфера активности: Личностное развитие

- информирование коллектива о непрофессиональных заслугах конкретного сотрудника;
- льготные курсы, семинары, тренинги по личностному росту;
- льготные билеты на культурно-образовательные мероприятия;
- привлечение сотрудников к участию в «кружках качества» и т.д.

Распределение респондентов по уровням выраженности потребности, %

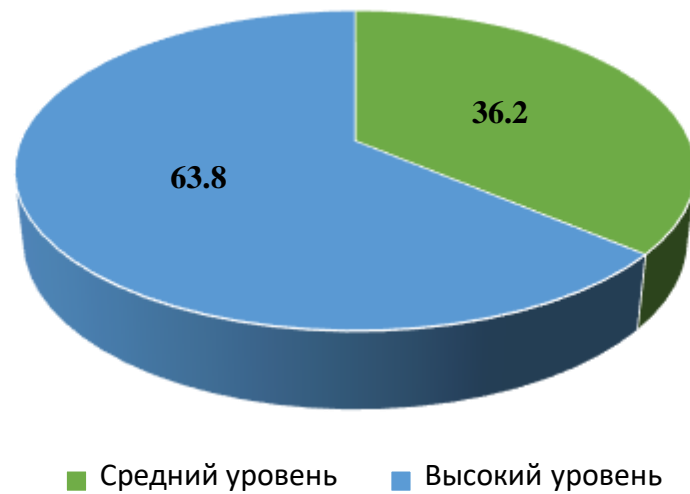


Рис. 1 «Достижение успеха»

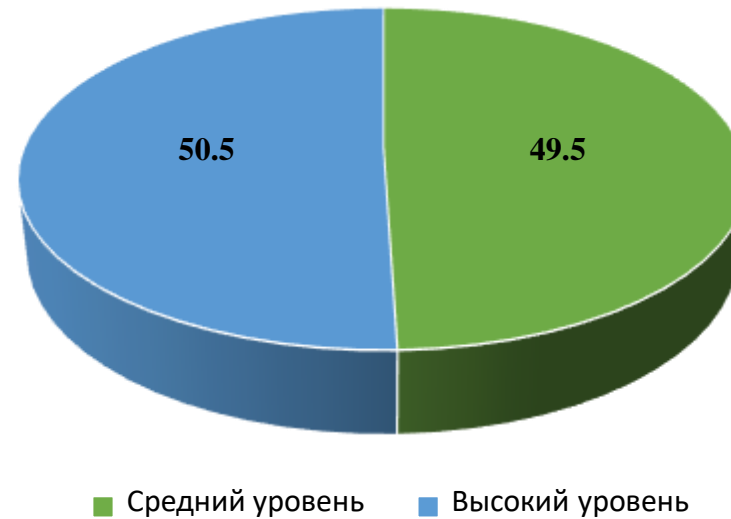


Рис. 2 «Стремление к власти»

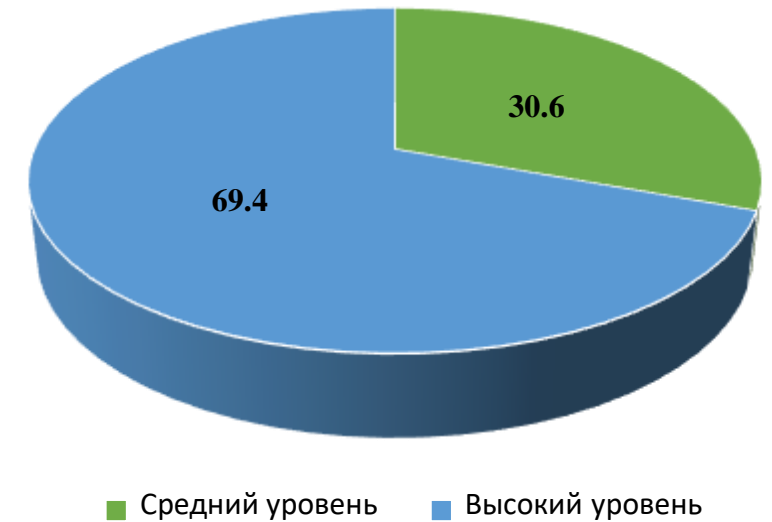
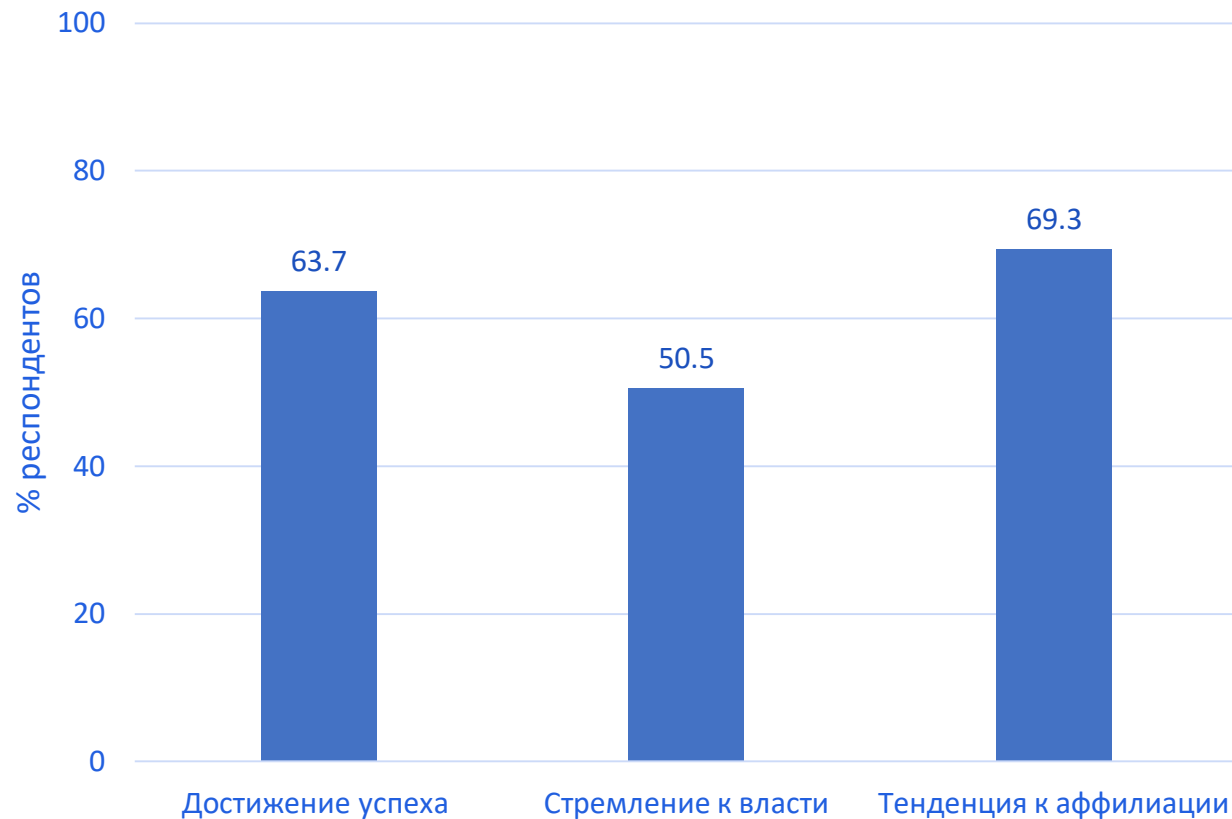


Рис. 3 «Тенденция к аффилиации»



Сравнительное распределение респондентов на высоком уровне выраженности потребностей личности (по Д. МакКлелланду)





Выводы

1. Нестабильность рынка труда изменяет картину распределения материальных и нематериальных ресурсов управления трудовой мотивацией сотрудников, смещая акценты в сторону нематериальной мотивации.
2. Наиболее значимыми сферами активности для молодежи, которая «выходит» на рынок труда, являются сферы «Семья» и «Личностное развитие», а сферы «Хобби» и «Общественная деятельность» отступают на второй план.
3. Руководство организации, предпринимающее различные меры для реализации активности сотрудников в значимых для них сферах жизни, получает возможность эффективного управления их трудовой мотивацией.
4. Тестирование респондентов по методике Д. МакКлелланда показало наличие у них только среднего и высокого уровней выраженности потребностей «Достижение успеха», «Стремление к власти» и «Тенденция к аффилиации».
5. В качестве ресурсов управления трудовой мотивацией новых сотрудников-бывших выпускников вузов-менеджмент организаций может рассматривать доминирующие социальные потребности, такие как стремление к аффилиации (присоединению), к достижению успеха и стремление к власти.
6. В качестве перспективной задачи, продолжающей данное исследование, можно назвать задачу определения взаимосвязи значимых сфер активности, доминирующих потребностей (по Д. МакКлелланду), отдельных параметров трудовой мотивации и реальных показателей профессиональной деятельности.

Спасибо за внимание!