

Наталья Викторовна ПОПОВА¹
Александра Васильевна НИВЧИК²

УДК 138.2

МОТИВАЦИЯ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ

¹ кандидат философских наук, доцент
кафедры организации работы с молодежью,
ведущий менеджер, Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (г. Екатеринбург)
nv_porova@mail.ru

² магистрант кафедры организации работы с молодежью,
ведущий менеджер, Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (г. Екатеринбург)
aleksandranivchik@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена вопросам мотивации молодых работников ОАО «РЖД» к профессиональному развитию. Тема исследования особенно актуальна на исследуемом предприятии, поскольку молодые работники трудятся здесь в тяжелых условиях труда. *Объектом* исследования явились рабочие организации Центральной дирекции моторвагонного подвижного состава филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги». *Предмет* исследования — мотивация молодых работников к профессиональному развитию. Использовалась совокупность взаимодополняющих *методов*: теоретических (анализ философской, управленческой и социологической литературы по проблеме), эмпирических (анкетирование и интервьюирование; качественный и количественный анализ результатов, статистический анализ данных и анализ документов).

Проведены: анализ системы мотивации к профессиональному развитию персонала в контексте философии управления персоналом ОАО «РЖД» Центральной дирекции

Цитирование: Попова Н. В. Мотивация молодых работников предприятия к профессиональному развитию / Н. В. Попова, А. В. Нивчик // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Том 5. № 1. С. 144-156.

DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-1-144-156

моторвагонного состава с использованием метода «Анализ документов»; интервью с заместителями начальника Центральной дирекции моторвагонного подвижного состава по кадрам и социальным вопросам с целью выявления существующих проблем в системе мотивации к профессиональному развитию персонала; анкетирование 82 рабочих, в том числе 46,4% в возрасте до 35 лет.

Несмотря на то, что данное исследование пилотажное, выявлены проблемные зоны: отсутствие «Положения о мотивации и стимулировании рабочих к профессиональному развитию»; недостаточная информированность персонала о существующей системе мотивации и стимулирования к профессиональному развитию на предприятии; низкая информированность о наличии кадровой документации по данному вопросу и ее незнание; отсутствие системы материального вознаграждения за успешное прохождение различных видов образовательных мероприятий.

Молодые рабочие менее информированы о системе профессионального роста и его мотивации в организации. Большинство из них в ближайшие годы планирует получить повышение в должности. Мотиваторами и стимулами профессионального роста молодые рабочие считают интерес, творческую работу и самореализацию; заработную плату и денежное вознаграждение; наличие перспектив профессионального (карьерного) роста. Среди демотиваторов, снижающих трудовую активность, они отмечают недостаток признания, рутинность работы и отсутствие карьерного роста. После прохождения обучения более половины молодых рабочих не ожидают повышения в должности.

По результатам исследования сделан вывод о том, что предлагаемый инструментарий применим для дальнейшего мониторингового исследования мотивации в данном и других трудовых коллективах.

Ключевые слова

Мотивация, молодой работник, предприятие, молодежные программы, профессиональное развитие.

DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-1-144-156

Введение

В условиях рыночной экономики в стране продолжается кризис труда: низкий рейтинг имеют ценности труда, труд рассматривается как средство выживания. Безопасность общества во многом, на наш взгляд, зависит от политики предприятий в отношении молодежи. Эффективность реализации молодежных социальных программ является условием экономической безопасности предприятий. Это обусловлено тем, что молодые работники являются инновационным потенциалом предприятий. Захотят ли они связать свою судьбу с конкретным предприятием? Будут ли они мотивированы на профессиональное развитие в сфере своей трудовой деятельности на конкретном предприятии? Ответы на эти вопросы особенно актуальны в условиях жесткой конкуренции предприятий в

борьбе за молодежь. Экономическая безопасность России и предприятий зависит от эффективности реализации молодежных программ [12, с. 32].

Актуальность изучения мотивации к профессиональному развитию молодых работников обусловлена значимостью для трех субъектов: сотрудника, организации и общества. Во-первых, сотруднику это помогает решить проблему профессионального выгорания, так как правильно разработанная система мотивации «подталкивает» персонал к профессиональному развитию. Во-вторых, самой организации в условиях высокой конкуренции и глобализации экономики, а также непрерывного развития информационных технологий, необходимо иметь в своих рядах сотрудников, обладающих высокопрофессиональными качествами и мотивацией к развитию. Данный аспект помогает решить комплекс вопросов по управлению человеческими ресурсами, связанных со стратегическими задачами на основе программы деятельности организации. В-третьих, мотивация к профессиональному развитию персонала в организации — это важный фактор динамичного развития общества. Игнорирование данного аспекта негативно сказывается как на организации, так и на обществе в целом, поскольку недостаточно развитые в профессиональном плане сотрудники не востребованы, что приводит к снижению трудового потенциала общества, а также производительности общественного труда.

Методологической базой исследования являются работы отечественных ученых в области управления персоналом А. Ю. Долинина, А. Я. Кибанова, А. И. Кочетковой, А. П. Макаридиной, В. С. Паршиной, Э. А. Уткина и Н. И. Шаталовой, а также зарубежных ученых Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсона и М. Сюрте и других. Необходимо отметить, что процесс мотивации сложен и неоднозначен, поэтому с позиции какой-либо одной теории невозможно полностью объяснить поведение работника в разных ситуациях.

Общеизвестно деление теорий мотивации на три группы: ранние теории мотивации, теории содержания и теории процесса [4, с. 359-389]. Несомненно, мотивационные аспекты трудовой деятельности молодежи исследователями изучены достаточно. В учебной литературе по психологии и социологии управления, менеджменту имеется подробное описание исторического развития подходов к мотивации персонала в организации, поэтому мы не ставим задачи провести анализ теоретических подходов к определению понятий мотивации и стимулирования. Вместе с тем отметим, что наши взгляды сложились под влиянием научных трудов российского социолога В. И. Герчикова и личного общения с ним. Его «Базовая модель мотивации и трудового поведения» [5, с. 9-13] раскрывает «особенности связи мотивации и трудового поведения» [5, с. 9-10], а также «типы трудовой мотивации» [5, с. 10-11]. На наш взгляд, данный подход применим к мотивации всех категорий персонала организации, в том числе и к молодым работникам. Отметим, что при организации системы мотивации к профессиональному развитию молодых работников важны вопросы социального партнерства предприятий и образовательных учреждений, поскольку «связь науки и производства трансформируется в связь между промышленностью и

высшим образованием» (цит. по [17, с. 188-189]). Необходимо отметить большой вклад Ю. Р. Вишневецкого, одного из уральских «социологов молодежи», в развитие различных аспектов мотивации молодежи [1, 7, 8]. Л. Н. Банникова, П. Л. Глухих, Е. В. Лобова, А. Г. Мокроносов, О. Б. Франц и А. Н. Попов регулярно проводят анализ экономического положения, занятости молодежи и стратегий ее поведения в трудовой сфере в Свердловской области [7, 8]. При подготовке научных основ доклада Правительству Свердловской области «О положении молодежи Свердловской области в 2015 году» совместно с А. В. Пonomарёвым нами рассмотрены вопросы организации работы с молодежью на предприятиях Урала [8, с. 229-258]. Данное исследование, проведенное на 22 предприятиях в 12 городах Свердловской области (опрошена 1 000 молодых работников), позволило выявить проблемы мотивации молодежи и показать актуальность конкретизации данного вопроса в отдельных организациях [8, с. 234-236]. Отметим систематизацию результатов социологических, демографических, политологических, экономических и других исследований за период 2013-2017 гг. в области структуры, процессов и проблем молодежи Свердловской области, осуществленную учеными кафедры «Организация работы с молодежью» Уральского федерального университета [15].

Тридцатилетний опыт работы в сфере управления персоналом на одном из крупных предприятий Урала дает основание полагать, что мотивация молодежи достаточно актуальна не только в сфере науки, но и на конкретных промышленных предприятиях и в организациях. Проблемы мотивации труда и участия в общественной жизни предприятий регулярно изучаются на крупных предприятиях, особенно там, где работают молодежные организации. Примером тому может быть Синарский трубный завод (г. Каменск-Уральский). Вопросы мотивации и соревнования как акмеологических факторов воспитания молодого работника, а также взаимосвязи личностных особенностей и карьерных ориентаций молодых работников на данном предприятии нами рассмотрены отдельно [11, 18]. В современных условиях предприятие ожидает от молодых работников инициативности и самостоятельности при «исполнении производственных заданий» [9, с. 161]. Вместе с тем удовлетворенность и мотивация труда взаимосвязаны [14, с. 452].

В данной статье будем исходить из подхода к рассмотрению мотивации молодых работников, содержащегося в «Концепции поддержки работающей молодежи Свердловской области» [3] (далее Концепция). Здесь содержатся определения понятий работающей молодежи, государственной молодежной политики (далее ГМП), в том числе в отношении работающей молодежи на предприятии, ее целей и задач, а также описание преимуществ и недостатков различных возрастных групп молодежи [3]. Цели и задачи молодежной политики на современных промышленных предприятиях нами рассмотрены ранее [10, с. 50]. Отметим, что молодые работники имеют как преимущества (максимальный период предстоящей трудоспособности — хорошее физическое здоровье, сравнительно высокий образовательный уровень), так и недостатки [6, с. 157].

Проблема исследования. Особенно актуальна проблема профессионального развития молодых рабочих, мотивации и стимулирования их применительно к предприятиям с тяжелыми условиями труда. К числу таких организаций относится ОАО «РЖД». По заявке руководства организации нами проведено исследование системы мотивации и стимулирования к профессиональному развитию молодых рабочих в Свердловской дирекции моторвагонного подвижного состава «Российские железные дороги» [16] (далее Депо, организация). Исследования подобного рода ранее здесь не проводились.

Целью нашего исследования является совершенствование системы мотивации и стимулирования к профессиональному развитию молодых рабочих в организации. *Объектом* исследования явились рабочие организации — одного из подразделений Центральной дирекции моторвагонного подвижного состава филиала ОАО «Российские железные дороги». *Предмет* исследования — мотивация молодых работников к профессиональному развитию. *Методы исследования*: теоретические (анализ философской, управленческой, социологической литературы по проблеме), эмпирические (анкетирование и интервьюирование; качественный и количественный анализ результатов, статистический анализ данных и анализ документов).

Основная часть

Эмпирическую базу исследования составили результаты авторского социологического исследования, проведенного в Центральной дирекции моторвагонного состава ОАО «РЖД» (г. Екатеринбург). Объем выборки составил $n = 82$, или 6,32% генеральной совокупности. Объем выборки обоснован необходимостью проведения пробного (пилотажного) исследования для апробации инструментария и уточнения проблематики с целью дальнейшей разработки программы мониторинга и изучения обратной связи по вопросам мотивации в организации в динамике.

Исследование включало следующие *этапы*: 1. Анализ системы мотивации к профессиональному развитию персонала в контексте философии управления Депо с использованием метода «Анализ документов»; 2. Интервью с заместителями начальника Дирекции по кадрам и социальным вопросам с целью выявления существующих проблем в системе мотивации к профессиональному развитию персонала в организации; 3. Анкетирование рабочих Депо с целью выявления существующих проблем, а также апробации инструментария для дальнейшей разработки программы мониторинга; 4. Сравнительный анализ результатов исследования в зависимости от параметра работников, в том числе от параметра «Возраст». Анкета состояла из 34 вопросов, направленных на изучение удовлетворенности молодых и опытных рабочих действующей системой мотивации и стимулирования к профессиональному развитию персонала, а также выявление потребности в профессиональном развитии машинистов и помощников машинистов электропоездов.

Результаты исследования и их обсуждение

Анализ статистических данных показал, что средний статистический портрет рабочего Депо может быть представлен следующим образом: либо мужчина в возрасте до 30 лет со средним профессиональным образованием, со стажем работы в данной отрасли от 5 до 10 лет; либо мужчина со средним профессиональным образованием в возрасте от 36 до 45 лет, со стажем работы свыше 20 лет. В Депо действуют социальные программы для молодых работников в возрасте до 35 лет, поэтому разделение опрошенных на группы в исследовании произведено соответствующим образом.

Наличие документов обеспечивает эффективность выстраивания всего кадрового процесса в организации. Анализ кадровой документации показал, что организация успешна и конкурентоспособна. Вместе с тем отмечено, что в корпоративном положении о мотивации отсутствуют показатели, стимулирующие молодых работников к профессиональному росту.

Анализ результатов гайд-интервью с руководителями службы управления персоналом показал наличие проблем в технике и методике обучения работников: используются традиционные, но однообразные методы обучения, учебные программы своевременно не обновляются.

В Депо нами опрошено 82 человека, в том числе 46,3% в возрасте до 35 лет (группа 1), 53,7% — от 36 лет и старше (группа 2). Все респонденты — мужчины и работают в тяжелых условиях труда.

Первый блок вопросов анкеты посвящен оценке степени информированности о существующей системе мотивации и стимулирования сотрудников предприятия, второй — выявлению мнения рабочих о фактической ситуации в системе мотивации и стимулирования к профессиональному развитию в Депо, третий — определению уровня удовлетворенности обучением, четвертый — выявлению мотиваторов и демотиваторов трудовой активности к профессиональному развитию, пятый — определению ожиданий рабочих после прохождения обучения.

На основании результатов исследования системы мотивации к профессиональному развитию молодых рабочих и опытных рабочих с использованием методов математической статистики выявлено:

1. Информированность молодых рабочих о системе мотивации к профессиональному развитию в организации по сравнению с опытными рабочими ниже. Информированы: группа 1 — 36,8%, группа 2 — 45,5%; не информированы или затруднились ответить: группа 1 — 63,2%, группа 2 — 54,5%.
2. В ближайшие 2-5 лет большинство группы 1 (63,1%) планирует получить повышение в должности, группы 2 (86,4%) — продолжать работать в прежней должности. Проблемы профессионального развития как молодых, так и опытных рабочих связаны с недостаточной информированностью о возможностях профессионального роста (соответственно, по 26,3%), удаленностью места обучения (соответственно, 36,8% и 31,8%). Четверть опрошенных группы 1 (26,8%) отмечают отсутствие реализации пред-

- ложенных ими идей, новых знаний на практике. Почти половина работников группы 2 (45,5%) считают, что им дается мало времени для обучения или повышения квалификации.
3. Большинство рабочих (68,9%) удовлетворены своей профессиональной деятельностью, а также информацией, полученной на курсах повышения квалификации (90,2%). Не удовлетворено 9,80% рабочих. Это все молодые работники, которые считают, что в процессе обучения в организации уделяется мало внимания важным темам, а также отсутствует качественный контроль полученных знаний (по 50,0%). В организации преобладает курсовая форма обучения, так отмечают 80,5%. Вместе с тем 24,4% считают более эффективной индивидуальную, а 12,2% — бригадную формы обучения.
 4. В группе 1 и группе 2 среди мотиваторов, повышающих трудовую активность к профессиональному развитию, преобладают интерес, творческая работа и самореализация. В группе 1 это также заработная плата и денежное вознаграждение, наличие перспектив профессионального (карьерного) роста. В группе 2 — полномочия, ответственность; профессиональное развитие, мастерство. Среди демотиваторов, снижающих трудовую активность, молодые работники (группа 1) отмечают недостаток признания, рутинность работы и отсутствие карьерного роста. Группа 2 отмечает недостаточное внимание со стороны руководства, отношения в коллективе, а также постоянные стрессовые нагрузки.
 5. После прохождения обучения только 42,1% молодых рабочих (группа 1) ожидают повышения в должности, а опытные рабочие (группа 2) — облегчение работы при решении каждодневных задач (40,9%). Молодые работники ожидают также помощь в семейных делах (устройство детей в садик и школу), поощрительные командировки, информирование о возможных программах обучения, а также предоставление свободного графика работы.

Исходя из проведенного опроса выявлены проблемные зоны: отсутствие «Положения о мотивации и стимулировании рабочих к профессиональному развитию»; недостаточная информированность о существующей системе мотивации и стимулирования к профессиональному развитию персонала на предприятии и низкая информированность о наличии кадровой документации по данному вопросу, соответственно, и ее незнание; отсутствие системы материального вознаграждения за успешное прохождение различных видов образовательных мероприятий. Вместе с тем значимость материальных видов вознаграждения работники ставят на одно из первых мест.

Для ликвидации данных проблемных зон нами предложен проект, направленный на совершенствование системы профессионального развития работников (в том числе молодых). Проект предполагает разработку документов, мероприятий и методик, направленных на совершенствование системы профессионального развития работников. Среди предлагаемых мероприятий следующие: разработка

и внедрение «Положения о стимулировании и мотивации рабочих к профессиональному развитию»; организация и проведение «Дня информирования работников»; внедрение системы мотивации, способствующей профессиональному развитию рабочих; разработка пресс-релиз-анонса; проведение PR-мероприятий и др. Реализация указанных мероприятий поможет сформировать в организации благоприятную интеллектуальную среду, способствующую совершенствованию системы стимулирования и мотивации молодых работников к профессиональному развитию, накоплению профессиональных знаний, умений и навыков, и откроет рабочим перспективы профессионального роста. На наш взгляд, это будет способствовать повышению эффективности труда в Свердловской дирекции моторвагонного подвижного состава ОАО «РЖД». Затраты на развитие персонала являются выгодной инвестицией, которая способствует повышению эффективности и трудоспособности сотрудника, а также деятельности организации в целом.

Для повышения эффективности работы с персоналом руководству организации предложено проведение мониторинга мотивации молодых работников по апробированному инструментарию.

Заключение

В Свердловской области в условиях «увеличения демографической нагрузки на трудоспособное население» [13, с. 14] политика в отношении молодых работников на предприятиях «должна быть направлена на обеспечение их профессионального развития, результатом которого является повышение производительности их труда» [3]. Особенно актуальны молодежные корпоративные социальные программы, предусматривающие различного рода молодежные соревнования, имеющие высокое мотивирующее значение для молодых работников на предприятиях, о чем мы писали отдельно [2, с. 102-110].

В ходе проведенного нами исследования в Центральной дирекции моторвагонного состава ОАО «РЖД» (г. Екатеринбург) выявлено, что проблемы мотивации персонала (несовершенство локальных нормативных документов и недостаточная информированность), особенно молодых работников (в возрасте до 30 лет), требуют решения. Реализуемые корпоративные молодежные социальные проекты и программа «Молодежь» нуждаются в корректировке в части использования современных методов мотивации и форм стимулирования труда молодых работников. Для ликвидации данных проблемных зон нами предложен проект, направленный на совершенствование системы профессионального развития работников в организации, который, несомненно, требует детальной проработки специалистами в соответствующих службах ОАО «РЖД».

Вместе с тем научная новизна и практическая значимость нашего локального исследования заключаются в обоснованности выдвигаемых положений и практической применимости предложений и рекомендаций по решению выявленных в исследуемой организации проблем. Предлагаемый нами инструментарий применим для дальнейшего мониторингового исследования мотивации персонала к трудовой деятельности в коллективе ОАО «РЖД». Особый интерес

представляет проведение лонгитюдного исследования мотивации молодых работников Депо к профессиональному развитию, что и является предметом нашего дальнейшего анализа.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вишневецкий Ю. Р. Социология молодежи: курс лекций: учеб. пособие / Ю. Р. Вишневецкий, Д. Ю. Нархов; науч. ред. А. В. Пономарёв; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. 2-е изд., испр. и доп. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2013. 246 с.
2. Гончаров С. З. Соревнование — креативный аспект управления молодежным коллективом на промышленном предприятии / С. З. Гончаров, Н. В. Попова // Человек. Культура. Управление: сб. научных статей / редкол.: И. А. Кох (отв. ред.) и др. Екатеринбург: Изд-во УГТУ, 2012. Вып. 12. С. 90-111.
3. Концепция поддержки работающей молодежи Свердловской области на период до 2020 года. URL: <http://molodegasbest.ucoz.ru/docum/kocercia.doc> (дата обращения: 05.04.2018).
4. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М.: Дело, 1992. 702 с.
5. Мотивация персонала: метод. пособие // Прилож. к журналу «Справочник по управлению персоналом». 2005. № 10. М.: ЗАО «МЦФЭР», 2005. 95 с.
6. Организация работы с молодежью: введение в специальность: учебное пособие / под ред. Е. П. Агапова. Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. 446 с.
7. Положение молодежи Свердловской области в 2014 году: научные основы доклада правительству Свердловской области: монография / под общ. ред. проф. Ю. Р. Вишневецкого. Екатеринбург: УрФУ, 2016. 350 с.
8. Положение молодежи Свердловской области в 2015 году: научные основы доклада правительству Свердловской области: коллективная монография / под общ. ред. проф. Ю. Р. Вишневецкого. Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2016. 272 с.
9. Попова Н. В. Духовно-нравственные основы молодежной политики в реальном секторе экономики / Н. В. Попова // Образование и наука. 2017. Том 19. № 6. С. 161-181. DOI: 10.17853/1994-5639-2017-6-161-181
10. Попова Н. В. Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии: дис. ... канд. филос. наук / Н. В. Попова. Екатеринбург, 2012. 195 с.
11. Попова Н. В. Мотивация и соревнование как акмеологические факторы воспитания молодого работника / Н. В. Попова // Ценностные и социокультурные основы воспитания духовности и субъектности личности: сборник научных статей по материалам V Всероссийской научно-практической конференции (10-11 дек. 2008 г., Екатеринбург) / ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». Екатеринбург, 2008. С. 517-534.
12. Попова Н. В. Эффективность реализации молодежной политики на промышленных предприятиях как условие экономической безопасности России / Н. В. Попова, Е. В. Попова, Е. В. Осипчукова // Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Том 8. № 5. Часть 2. С. 31-39. DOI: 10.17748/2075-9908-2016-8-5/2-31-39

13. Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года. URL: http://sospp.ru/wp-content/uploads/aktual_strategy2020.pdf (дата обращения: 05.04.2018).
14. Сысоева Ю. А. Удовлетворенность аспектами трудовой деятельности как фактор мотивации и интеграции молодых работников промышленного предприятия / Ю. А. Сысоева, А. В. Павлос, Н. В. Попова // Инновационный потенциал молодежи: глобализация, политика, интеграция: сб. ст. участников Междунар. молодежн. науч.-исслед. конф. (Екатеринбург, 25-26 октября 2016 г.) / под общ. ред. д-ра пед. наук А. В. Пономарёва; сост.: канд. филос. наук Н. В. Попова, канд. пед. наук Е. В. Осипчукова. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. С. 446-454.
15. Тренды молодежной политики в зеркале социальных наук и технологий: монография / А. В. Пономарёв [и др.]; под общ. ред. д-ра пед. наук А. В. Пономарёва, канд. филос. наук Н. В. Поповой. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. 260 с.
16. Центральная дирекция моторвагонного подвижного состава.
URL: http://www.rzd.ru/ent/public/ru?STRUCTURE_ID=5185&layer_id=5554&refererLayerId=5554&id=4342 (дата обращения: 15.05.2018).
17. Abdikerova G. O. Methodology and methods of research integration of universities with employers / G. O. Abdikerova // KazNU Bulletin. Psychology and Sociology Series. Almaty, 2015. No 1 (52). Pp. 186-192.
18. Popova N. V. Interrelating of personal features and career orientation of young workers of the industrial enterprise / N. V. Popova // KazNU Bulletin. Psychology and Sociology Series. Almaty, 2015. No 1 (52). Pp. 393-400.

Natalia V. POPOVA¹

Alexandra V. NIVCHIK²

UDC 138.2

THE MOTIVATION OF YOUNG EMPLOYEES TO PROFESSIONAL DEVELOPMENT

¹ Cand. Sci. (Philos.), Associate Professor,
Top Manager, Ural Federal University (Yekaterinburg)
nv_popova@mail.ru

² Master Student, Ural Federal University (Yekaterinburg)
aleksandranivchik@mail.ru

Abstract

This article studies the motivation of Russian Railways' young employees for professional development, who work in difficult working conditions.

The authors use research methods, which include statistical, economic, resource and calendar planning, comparative data and project analysis. They analyzed the system of motivation for professional development of personnel in the context of the philosophy of personnel management by analyzing documents and interviews with the deputy chief of the company on personnel and social issues. The aim was to identify existing problems in the system of motivation for professional development of personnel. The survey covered 82 workers, including 46.4% under 35 years old.

Despite this being a pilot study, it has revealed a number of problem areas. They include the lack of "Regulations on motivation and stimulation of workers to professional development"; the staff's insufficient awareness about the existing system of motivation and incentive to professional development at the enterprise; low awareness of the availability of personnel documentation on this issue; the lack of material compensation system for the successful completion of various types of educational activities.

Young workers are less informed about the system of professional growth and its motivation in the organization, though most of them are waiting for promotion in the coming years.

Citation: Popova N. V., Nivchik A. V. 2019. "The motivation of young employees to professional development". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 5, no 1, pp. 144-156.

DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-1-144-156

Young workers consider interest, creative work and self-realization, wages, monetary compensation, and availability of prospects for professional (career) growth as motivators and incentives for professional growth. Among the demotivators that reduce labor activity, they note the lack of recognition, the routine of work and the lack of career growth. After the training, more than half of young workers do not expect to be promoted.

The authors conclude that the proposed tools are applicable for further monitoring research of motivation in the studied and other labor collectives.

Keywords

Motivation, young employee, enterprise, youth programs, professional development.

DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-1-144-156

REFERENCES

1. Vishnevskiy Yu. R., Narhov D. Yu. 2013. *Sociology of Youth: A Course of Lectures*. Edited by A. V. Ponomaryov. 2nd edition, revised. Yekaterinburg: Ural Federal University. [In Russian]
2. Goncharov S. Z., Popova N. V. 2012. "Competition — the creative aspect of managing a youth team at an industrial enterprise". In: Kokh I. A. et al. (eds.). *Chelovek. Kultura. Upravlenie: Sbornik nauchnykh statey*, vol. 12, pp.90-111. Yekaterinburg: Ural State Technical University. [In Russian]
3. The concept of supporting working youth in the Sverdlovsk region for the period up to 2020. Accessed 5 April 2018. <http://molodegasbest.ucoz.ru/docum/kocepcia.doc> [In Russian]
4. Meskon M., Albert M., Hedouri F. 1992. *Fundamentals of Management*. Moscow: Delo. [In Russian]
5. *Spravochnik po upravleniyu personalom*. 2005. No 10. Suppl. "Motivation of staff: methodic manual". Moscow: MTsFER. [In Russian]
6. Agapova E. P. (ed). 2014. *Organization of Work with Young People: Introduction*. Rostov-on-Don: Feniks. [In Russian]
7. Vishnevskiy Yu. R. (ed). 2016. *The Situation of the Youth of the Sverdlovsk Region in 2014: The Scientific Basis of the Report to the Government of the Sverdlovsk Region*. Yekaterinburg: Ural Federal University. [In Russian]
8. Vishnevskiy Yu. R. (ed). 2016. *The Situation of the Youth of the Sverdlovsk Region in 2015: The Scientific Basis of the Report to the Government of the Sverdlovsk Region*. Yekaterinburg: UMTs UPI. [In Russian]
9. Popova N. V. 2017. "The spiritual and moral foundations of youth policy in the real sector of the economy". *Obrazovanie i nauka*, vol. 19, no 6, pp. 161-181. [In Russian] DOI: 10.17853/1994-5639-2017-6-161-181
10. Popova N. V. 2012. "Personal-developmental foundations of youth policy in a modern industrial enterprise". *Cand. Sci. (Philos.) diss*. Yekaterinburg. [In Russian]
11. Popova N. V. 2008. "Motivation and competition as acmeological factors of educating a young worker". *Proceedings of the 5th Russian Research Conference "Tsennostnyye*

- i sotsiokul'turnye osnovy vospitaniya dukhovnosti i sub"ektnosti lichnosti" (10-11 December 2008, Yekaterinburg), pp. 517-534. Yekaterinburg. [In Russian]
12. Popova N. V., Popova E. V., Osipchukova E. V. 2016. "Efficiency of the implementation of youth policy in industrial enterprises as a condition of Russia's economic security". *Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl'*, vol. 8, no 5, pt. 2, pp. 31-39. DOI: 10.17748/2075-9908-2016-8-5/2-31-39 [In Russian]
 13. Strategy of socio-economic development of the Sverdlovsk region for the period up to 2020. Accessed 5 April 2018. http://sospp.ru/wp-content/uploads/aktual_strategy2020.pdf [In Russian]
 14. Sysoeva Yu. A., Pavlos A. V., Popova N. V. 2016. "Satisfaction with aspects of labor activity as a factor of motivation and integration of young workers in an industrial enterprise". In: *Innovatsionnyy potentsial molodezhi: globalizatsiya, politika, integratsiya*, pp. 446-454. Yekaterinburg: Ural Federal University. [In Russian]
 15. Ponomarev A. V., Popova N. V. (eds). 2018. *Trends of Youth Policy in the Mirror of Social Sciences and Technologies*. Yekaterinburg: Ural Federal University. [In Russian]
 16. Central Directorate of the Russian Railways. Accessed 15 May 2018. http://www.rzd.ru/ent/public/ru?STRUCTURE_ID=5185&layer_id=5554&refererLayerId=5554&id=4342 [In Russian]
 17. Abdikerova G. O. 2015. "Methodology and methods of research integration of universities with employers". *KazNU Bulletin. Psychology and sociology series*, no 1 (52), pp. 186-192.
 18. Popova N. V. 2015. "Interrelation of personal features and career orientation of young workers of the industrial enterprise". *KazNU Bulletin. Psychology and sociology series*, no 1 (52), pp. 393-400.