

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА СТУДЕНТОВ

Астрейко Т. С., студент

Научный руководитель – Драгун М. В., ст. преподаватель
каф. «Международного менеджмента»
Белорусский государственный университет
г. Минск, Республика Беларусь

Ни одна современная компания не может эффективно существовать не «обновляя» свой штат сотрудников за счет молодых специалистов – вчерашних студентов; что в свою очередь приводит к необходимости адаптации / пересмотру существующей системы мотивации труда в компании.

Для определения мотивов труда студентов был проведен опрос в 2021 году учащихся Белорусского государственного университета, в котором приняло участие две группы (группа № 1 и группа № 2). Респондентам было предложено оценить по степени значимости (для себя) от 0 до 10 мотивы труда. Получены следующие результаты. В среднем для всех опрошенных доминирующими мотивами труда являются: возможность карьерного роста, возможность самореализации, высокая заработная плата, хороший коллектив, удобная организация труда, возможность завязать полезные связи (знакомства); наименее важны: возможность работать по специальности, высокий уровень контроля вышестоящего руководства. Стоит отметить что, результаты опроса обеих групп в целом схожи, но имеют ряд отличий. Так тройку лидеров факторов мотивации труда у студентов группы № 1 составляют: возможность карьерного роста (1 место), высокая заработная плата (2 место), возможность самореализации (3 место); группы № 2 – высокая заработная плата (1 место), возможность карьерного роста (2 место), возможность самореализации (3 место). Факторы, набравшие наименьшее количество баллов в группе № 1 это – возможность работать по специальности (5,14 балла), высокий уровень контроля вышестоящего руководства (6,14 балла), социальные гарантии (6,29 балла); в группе № 2 это – возможность работы по специальности (3,9 балла), творческий характер деятельности (4,9 балла), высокий уровень вышестоящего руководства (5,2 балла).