

ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Лёгенький Д.С., Павлович Я.Д.

Научный руководитель: к.п.н., доцент Володько О.М.
Белорусский национальный технический университет

Стимулирование представляет собой процесс внешнего воздействия на работника для получения от него успешного выполнения задачи или эффективной работы в целом.

Можно выделить два вида стимулирования: материальное и нематериальное.

Материальное стимулирование — это комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда.

Нематериальное стимулирование — это система мер, не связанная с денежными выплатами, направленная на побуждение персонала к эффективной работе для достижения целей организации.

В настоящее время следует отметить, что стимулирование молодых специалистов представляет собой важную проблему, которую необходимо изучать. Проблема проявляется в высокой текучести кадров из-за того, что молодые работники, как правило, ненадолго задерживаются на одном рабочем месте. Это может быть связано с неправильной системой стимулирования руководителем для данной категории работников. Организациям требуются перспективные молодые специалисты, которым присущи такие качества, как желание работать, стремление к карьерному росту, потребность самореализации. Чтобы удержать и заинтересовать такого специалиста, в организации должна существовать система материального и нематериального стимулирования.

Правильной позицией руководителя будет стремление к познанию нужной потребности молодого работника. Он должен понимать к какому виду вознаграждения, материальному или нематериальному, будет отдано предпочтение молодыми сотрудниками.

Таким образом, руководителям необходимо изучать потребности и соответствующее стимулирование для молодых специалистов, чтобы обеспечить организованную работу и достигнуть высоких результатов.