

УДК 338.2

Е.А.Кряжева, Е.М.Антонова (3 курс, каф. МБ), О.А.Сайченко, к.э.н., доц.

ПРОБЛЕМЫ ДЕМОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОМПАНИИ

На сегодняшний день острой проблемой в компании является демотивация молодых специалистов.

Демотивация – это потеря интереса молодого специалиста к трудовой деятельности путем отрицательного воздействия на присущие ему мотивы труда. «Вирус» демотивации распространяется в организации очень быстро, а зачастую и незаметно. Как не допустить распространение этой корпоративной болезни? На каком этапе еще не поздно вернуть рабочий энтузиазм сотрудника? Как именно это сделать?

Для решения данной задачи необходимо уметь распознавать тревожные симптомы и вовремя устранять причины. С этой целью необходимо изучить факторы демотивации молодого специалиста в компании. К ним относятся:

1. Адаптация. Неправильно спланированная и плохо организованная программа адаптации нового работника не позволит ему быстро выйти на необходимый уровень профессиональных показателей, не позволит ему работать с полной отдачей сил на благо организации.

2. Игнорирование идей и инициативы. Молодые специалисты полны новыми идеями, а руководители из-за недоверия или нежелания менять привычную рутину не прислушиваются к ним.

3. Отсутствие чувства причастности к компании: часто у работников складывается впечатление, что они являются людьми «второго сорта».

4. Из-за отсутствия признания достижений и результатов со стороны руководства молодые специалисты не выделяются из общей массы, успехи в их деятельности не замечаются. Имеют место жесткие структурные ограничения для карьерного роста.

5. Нарушение негласного контракта. Реальная «среда обитания» в организации не соответствует ожиданиям молодого специалиста, не реализуются его внутренние мотивы.

6. Отсутствие внимания на индивидуальные потребности. Недостаточно проработанная система питания, не созданы службы по уходу за маленькими детьми, не предоставляются абонементы в спортивные учреждения.

7. Отсутствие социального пакета. При прочих равных условиях большинство специалистов выберет ту компанию, где предлагается компенсационный пакет в дополнение к заработной плате.

8. Недостаточно проработанная система бонусов. Материальное стимулирование не позволяет молодому специалисту увеличивать работоспособность.

9. Отсутствие стабильности в компании, неуверенность сотрудника в том, что организация имеет будущее, и что данный сотрудник имеет будущее в организации.

Современные компании в скором времени предстанут перед проблемой израсходования квалифицированных и образованных кадров. Возрастные специалисты будут вынуждены уйти из компании в связи с достижением пенсионного возраста, поэтому компании

необходимо привлекать молодых специалистов, прилагая максимум сил по удержанию и стимулированию.