
ПРОБЛЕМИ ВИСШЕЙ ШКОЛЫ

УДК 316.628 - 055.2 - 053.6.

А.М. Фесенко, Н.В. Максимчук

МОТИВАЦІЇ ТА ПРОБЛЕМА МОТИВУВАННЯ ЖІНОК-МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті досліджено типові та особливі трудові мотивації дівчат-випусниць (молодих спеціалістів) та безробітних дівчат як фактору ефективності зайнятості, а також розглянуто проблему формування таких мотивацій у контексті державної політики зайнятості на сучасному етапі.

Актуальність теми. Перехід до ринкових відносин в Україні призвів до суттєвих змін у соціально-трудовій сфері. Зокрема, відбулися трансформації ціннісних орієнтацій працездатного населення у царині зайнятості та трудової діяльності в цілому. Так, праця здебільшого почала розглядатися як засіб виживання (рідше – збагачення), а не, наприклад, як сфера служіння суспільству чи то особистої самореалізації. При цьому такі мотивації не завжди сприяють ефективній зайнятості та продуктивній праці у суспільному виробництві. Дана тенденція підкріплюється тим фактом, що суцільно прагматичні мотивації характерні насамперед серед сучасної молоді, молодих спеціалістів, причому обох статей. У зв'язку з цим, дослідження трудових цінностей, ціннісних орієнтацій сучасних молодих спеціалістів, їх трансформації у сфері зайнятості, зокрема при виборі місця майбутньої праці та погодження на ті чи інші його умови, є важливими.

У даній статті здійснено спробу визначити типові мотивації та способи управління ними стосовно дівчат-молодих спеціалістів, які об'єктивно відносяться відразу до двох соціально-вразливих категорій працівників: молоді та жінок. На базі визначення основних мотивів, які спонукають дану групу у сфері зайнятості, пропонуються деякі засоби їх мотивування до ефективної (тобто, якісної як в економічному, так і в соціальному плані) зайнятості цієї найбільш перспективної категорії молодих працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні питання та проблеми мотивації у сфері зайнятості розкрито у наукових розробках Ю.Ю. Краснова [4], І.М. Козиної [3], М.В. Удальцової [7] тощо. Значно менше уваги приділено вивченню мотивації окремих груп працюючого населення, його «проблемних» категорій, до яких, без сумніву, відносяться молодь та жінки, особливо молодших вікових категорій, випусники навчальних закладів. Винятком є хіба що статті Н.В. Ортікової [6], у яких дослідниця, використовуючи результати емпіричних досліджень, аналізує складові та фактори мотивації зайнятості та праці молоді, випусників ВНЗ.

Короткий огляд наукової літератури дає підстави стверджувати, що питання мотивації до праці, та тим більше, шляхів мотивування молодих спеціалістів, їх «жіночої половини» до ефективної зайнятості у ринкових умовах є далеко недостатньо розробленими у вітчизняній науці.

Метою статті є дослідження типових та особливих мотивацій сучасних випусниць ВНЗ щодо питань зайнятості та праці, виявлення факторів їх формування та можливості управління ними.

Виклад основного матеріалу. Після закінчення професійних навчальних закладів та одержання спеціальності молодь прагне вже не до епізодичної, а до постійної зайнятості. На перший план об'єктивно висувуються питання працевлаштування, гарантій зайнятості, а у подальшому – можливості професійного розвитку, перспективи кар'єрного росту. Але саме у період переходу від освіти до зайнятості більшість молодих людей зазнають так званого «шоку від реальності», спричиненого тим, що їхні уявлення про майбутню трудову діяльність вступають у протиріччя із реаліями ринку праці та вимогами роботодавців.

Розглядаючи специфіку соціального положення молодих спеціалістів (випусників навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця різних освітньо-кваліфікаційних рівнів), визначимо його певний дуалізм: з одного боку, випусники мають певні соціальні переваги (вони освічені, володіють новими професіями і технологіями, є носіями нового способу життя), а з іншого боку – вони характеризуються наявністю типових загальних соціальних проблем, які пов'язані з «життєвим стартом» та перебуванням у самій ситуації переходу від освіти до трудової діяльності.

У свою чергу, специфіка жіночої зайнятості, в тому числі зайнятості жінок-молодих спеціалістів, відображається у її багатофункціональному характері. Важливим суспільним питанням є соціальний статус жінки у трудовій сфері. Дослідниця К.Б. Левченко стверджує: «Участь жінок на ринку праці є важливою з багатьох причин. Вона є джерелом економічної незалежності жінок, дає їм право на соціальне та пенсійне забезпечення і відповідні послуги у галузі охорони здоров'я, а також можливості

для підвищення статусу в суспільстві та для розвитку особистості. У контексті сім'ї оплачувана трудова діяльність жінок відображається на їх ролі і авторитеті в домі, і не тільки дає дохід, але й слугує зразком для наслідування членами сім'ї, особливо дітьми» [5, с. 120-121].

Сьогодні практика проведення соціально-економічних реформ в Україні довела, що за відсутності адекватної системи заходів державного регулювання зайнятості, жіноча частина трудових ресурсів першою витісняється на периферію ринку праці або взагалі за його межі. У результаті – посилюється прихована та явна дискримінація жінок, знецінюється їх освітній та кваліфікаційний потенціал.

Виявилось, що для жінок нове соціально-економічне середовище, спрямованість громадської думки, психологічний стан широкого загалу менш сприятливі, ніж для чоловіків. Так, за даними соціологічних досліджень, лише 1 зі 100 жінок відчуває себе нині абсолютно впевненою, 8-9 з 10 перебувають у постійній тривозі за завтрашній день, а частка тих, хто остаточно зневірився знайти будь-яку роботу, становить у структурі економічно неактивного жіночого населення 6,4% (що є значною цифрою) [4, с. 24]. Як наслідок, рівень безробіття жінок-молодих спеціалістів перевищує рівень безробіття випускників чоловічої статі, хоча рівень економічної активності молодих жінок має тенденцію до підвищення.

У цьому контексті важливу практичну проблему є не лише сприяння працевлаштуванню даної категорії молодих працівників, але також, спираючись на дослідження особливостей формування їхньої мотивації у сфері зайнятості, намагання свідомо управляти цією верствою населення.

За визначенням відомого в Україні фахівця у галузі соціально-трудової тематики А.М. Колота, мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил поведінки, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей [2, с. 24]. Але при цьому варто розмежовувати «мотивацію» та «мотивування» (хоча іноді ці поняття не зовсім справедливо ототожнюють). Мотивування – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання особи до дієвості, спрямованої на досягнення особистих цілей чи цілей організації [1, с. 34].

Таким чином, мотивація – це суб'єктивне спонукання самої особистості до певної дії, а мотивування – це процес впливу однієї особи на іншу, з метою досягнення поставлених цілей та задоволення інтересів першої особи.

Сьогодні, зіштовхуючись безпосередньо з реаліями конкурентного ринку праці, отримуючи статус безробітних, у молоді, в тому числі у жінок-молодих спеціалістів, нерідко має місце кардинальна зміна очікувань, сподівань, переоцінка трудових цінностей, отже, змінюється, причому нерідко не у кращий бік, сама мотивація зайнятості та трудової діяльності взагалі.

Розглянемо спочатку загальну систему мотивації зайнятості та праці, яка є типовою, у тому числі і для жінок. Так, український фахівець Н.В. Ортікова вважає, що головними мотиваторами у цій царині є система пільг, рівень заробітної плати і справедливість розподілу прибутків, умови праці, стосунки в колективі, кар'єрний розвиток, творчий порив і цікава робота, бажання самоствердитися і постійний ризик, вимогливість роботодавця і внутрішня культура тощо [6].

У свою чергу, російський вчений М.В. Удальцова у своїй статті «Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность» вказує, що мотиви у сфері зайнятості осіб жіночої статі змінюються з віком. Так, якщо для жінок, які мають трудовий стаж, важливим є сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, то для дівчат більш пріоритетною є цікава робота, на яку вони планують витратити значну частину свого життя. Тобто, вищезазначений фактор є другим на щаблі трудових цінностей молодих жінок [7, с. 47-48].

В умовах нестабільного соціально-економічного становища в Україні та низького рівня оплати праці молодих спеціалістів, а тим паче жіночої статі, найважливішим мотивом до праці жінок-молодих спеціалістів стає висока та стабільна заробітна плата. Дана мотивація характерна і для молоді в цілому. Також досить важливим для дівчат є стабільне робоче місце. Наявність такого мотиву зумовлено тим фактом, що жінки, а особливо молоді, як показує практика та статистичні дані, частіше перебувають у статусі безробітних, ніж чоловіки. Роботодавці неохоче беруть на роботу молодих дівчат, адже вони або можуть у найближчий час піти у відпустку по вагітності та пологах, або вже мають неповнолітню дитину, що може призвести до тривалої відсутності на робочому місці, що не є бажаним для адміністрації та роботодавця.

Нарешті, жінок до зайнятості спонукає і мотив можливості професійної та особистісної самореалізації: через змогу працювати, мати своє місце у трудовому колективі жінки-молоді спеціалісти уявляють не лише можливість застосувати отримані знання, але й розширити коло соціальних зв'язків, досягти успіху серед колег.

Також відзначимо серед трудових мотивів у дівчат прагнення до кар'єрного росту. При цьому автор І.М. Козина виділяє наступні його складові [3]:

- підвищення матеріального достатку;
- прагнення жінок працювати безпосередньо на себе;
- бажання самостійно приймати рішення;

- бажання розпоряджатись власним часом;
- бажання досягти успіху.

Проаналізувавши типові мотивації до зайнятості жінок-молодих спеціалістів, перейдемо до розгляду мотиваційної сфери зайнятості безробітних жінок-молодих спеціалістів. Дана категорія жінок була обрана з метою аналізу мотивів до праці тих дівчат, які зіткнулися з проблемами при самостійному працевлаштуванні та звернулися по допомогу до суспільної інституції.

Основою нижченаведеного матеріалу послугувало емпіричне дослідження (анкетне опитування), яке було проведене Н.В. Максимчук за сприянням Миколаївського обласного центру зайнятості у Ленінському, Центральному та Заводському центрах зайнятості м. Миколаєва. Було опитано: жінок віком від 23 до 24 рр. – 36% із загальної кількості; віком 21-22 рр. – 27%; старше 25 років – 23% опитаних; 9% мали вік 18 років та 5% – 19-20 рр. Більшість респондентів (82%) мають вищу освіту, 11% закінчили професійно-технічні навчальні заклади та 7% мають базову вищу освіту.

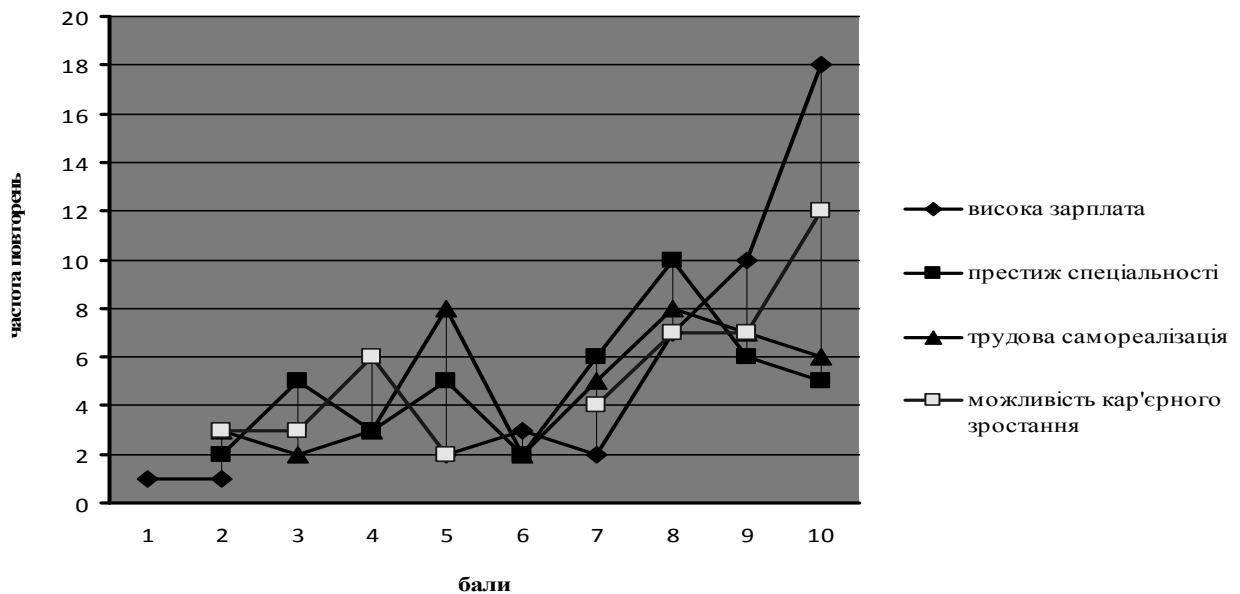
При вивченні мотивацій було застосовано дві класифікації. У межах першої з них провідні мотиви було поділено наступним чином:

- мотиви матеріальні;
- мотиви нематеріальні, серед яких: а) соціальні; б) творчі.

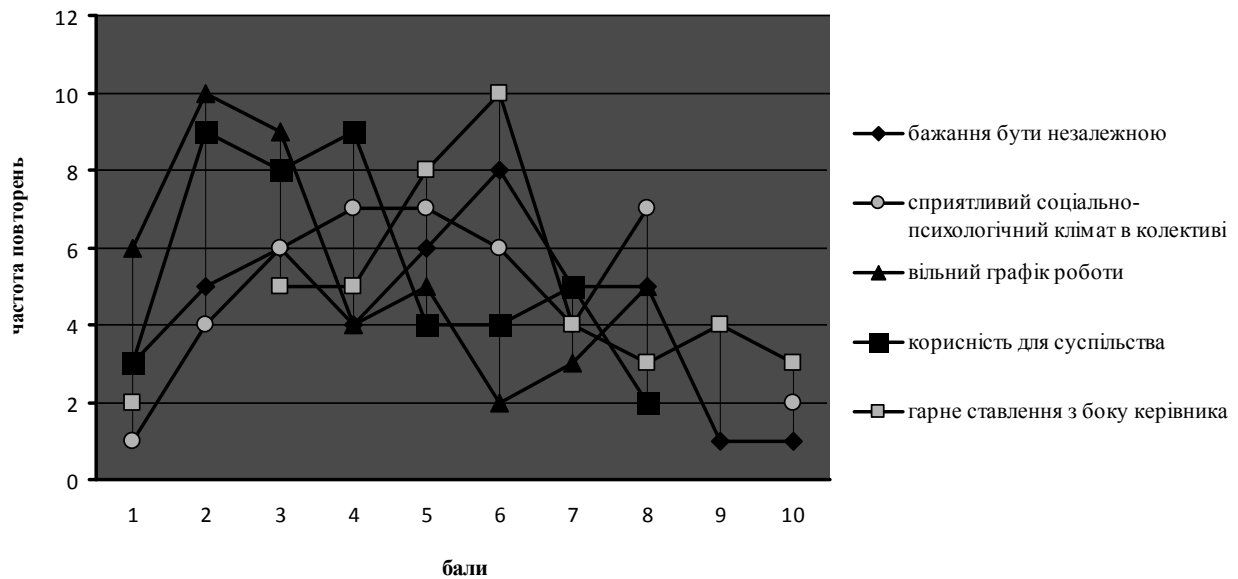
За другою класифікацією мотиви поділено на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх можна віднести: високу заробітну плату, вільний графік роботи, престижність спеціальності, можливості кар'єрного зростання, позитивне ставлення з боку адміністрації, сприятливий соціально-психологічний клімат. Внутрішні мотиви: бажання бути незалежним, бажання приносити користь для суспільства, професійна самореалізація.

У підсумку дослідження одержано наступні результати. На першому місці серед мотивів зайнятості у безробітних дівчат знаходяться матеріальні, грошові мотиви. При цьому вони розраховують на ту реальну заробітну плату (від 1500 до 2500 грн.), яку можна отримувати в сучасних умовах.

Соціальні мотиви (такі як, наприклад, бажання бути незалежною, прагнення приносити користь для суспільства) не посідають важливого місця у системі цінностей опитаної молоді. Про це свідчить рис. 1.



а)



б)

Рис.1. Фактори, які є важливими у процесі трудової діяльності для безробітних жінок-молодих спеціалістів

Творчі та пов'язані зі змістом праці мотиви, є важливішими у мотиваційній сфері молодих спеціалістів, ніж інші. Сприятливий соціально-психологічний клімат, гарне ставлення з боку керівника, трудова самореалізація та можливість кар'єрного зростання займають середні позиції на шкалі цінностей опитаних молодих жінок. Цікава робота є пріоритетною для більшості опитаних, а ось вільний графік роботи практично не мав значення для респонденток при працевлаштуванні, при цьому у чверті опитаних є діти.

Якщо взяти до уваги другу групу мотивів зайнятості, то зовнішні мотиви спрямовують до зайнятості жінок-молодих спеціалістів більше, ніж внутрішні. Це також можна пояснити впливом вимог сучасного ринку праці.

Модель було розроблено у контексті опрацювання питання, де респонденти мали оцінити кожне вміння та навичку відповідною кількістю балів. Величина балу (10 – макс., 1– мин.) залежала від важливості, на думку опитаних, певного вміння для молодого спеціаліста. Для отримання наглядного результату був побудований графік, де на осі X позначено бали, а на осі Y – частота повторень цих балів для того чи іншого варіанту відповіді. Дані значення були згруповані, а перевага тієї чи іншої групи визначалася сумою частоти повторень відповідей біля відповідного балу та переведенням отриманих даних у відсотки: від 10 до 8 балів – дуже важливо; від 7 до 5 – важливо; від 4 до 1 – не дуже важливо.

Важливим, на думку авторів даної статті, буде наголосити на наступному: більшість респонденток вважають, що законодавчі акти, прийняті у рамках підтримки молодіжної політики, недостатньо мотивують до зайнятості молоді, молодих спеціалістів, зокрема і дівчат-випускниць.

На підставі вивчення основ мотиваційної спрямованості у сфері зайнятості жінок-молодих спеціалістів та виходячи з одержаних результатів емпіричного дослідження, вважаємо за потрібне запропонувати заходи, які стануть факторами мотивування молодих жінок, випускниць професійних навчальних закладів до ефективної, соціально прийнятної зайнятості. Це зокрема:

- вирівнювання та підвищення ставок заробітної плати за однаково виконувану роботу молодим жінкам і чоловікам;
- створення ефективної та справедливої системи матеріального преміювання за виконану роботу;
- моніторинг діяльності підприємств, установ, організацій щодо дотримання законодавства про працевлаштування молодих спеціалістів та гендерної рівності;
- створення для жінок зручної системи перепідготовки та підвищення кваліфікації на самому підприємстві або у співпраці з певними навчальними закладами.
- поліпшення умов для кар'єрного зростання жінок-молодих спеціалістів;
- введення під час навчання у ВНЗ такого напряму навчально-практичної діяльності, який давав би можливість майбутнім молодим спеціалістам працювати за спеціальністю, нараховуючи при цьому і трудовий стаж.

Висновки. Практика функціонування сучасного ринку праці, а саме його молодіжного сегменту, доводить, що очікування молоді, зокрема студенток-випускниць, стосовно швидкого працевлаштування

після закінченні ВНЗ нерідко не знаходять свого підтвердження. Як результат – значна кількість представників даної категорії опиняється на периферії ринку праці, працює не за обраною спеціальністю або залишається безробітною взагалі.

Отже, актуальним, тим більше в умовах низького рівня довіри молоді до державної соціальної політики, що нині проводиться в Україні, є розробка шляхів управління мотивацією у сфері зайнятості випускників професійних навчальних закладів. Їхня загальна мета – підвищення питомої ваги суспільно значущих мотивацій зайнятості, зокрема тих, які були віднесені до групи «внутрішніх мотивів».

Враховуючи групування мотивів зайнятості на зовнішні та внутрішні, можна запропонувати шляхи мотивацій зайнятості жінок-молодих спеціалістів. Так, для того, щоб ефективно управляти зовнішніми мотивами зайнятості молодих дівчат, варто впроваджувати такі заходи:

- збільшення терміну проходження практики студентками на виробництві;
- створення умов для отримання трудового стажу за спеціальністю безпосередньо у період навчання;
- реальне надання гарантованого законодавством України першого робочого місця молодому спеціалісту;
- підвищення та вирівнювання заробітної плати за однаково виконану роботу чоловікам та жінкам-молодим спеціалістам;
- створення сприятливих умов на виробництві для швидшої адаптації молодих спеціалістів на робочому місці;
- сприяння, шляхом надання кредитів та пільг, жіночому підприємництву.

Управляти ж внутрішніми мотиваціями зайнятості можливо через створення сприятливих умов для професійної самореалізації молодих жінок, зокрема через вжиття дієвих адміністративних та економічних заходів із подолання гендерної дискримінації на ринку праці.

Головне – жінки-молоді спеціалісти мають бути адаптованими до умов ринкових відносин у сфері зайнятості, мати не лише гарантії, але й певний рівень конкурентоздатності. Саме це має бути пріоритетом державної молодіжної та соціальної політики в Україні стосовно даної категорії населення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. – М.: Мысль, 1976. – 158 с.
2. Верещагина Л.А. Психология потребностей и мотивация персонала. – Х.: Гуманитарный Центр, 2002. – 152 с.
3. Козина И.М. “Слабые группы” на рынке труда: гендерная специфика мотивации поведения. – Режим доступа: <http://89.249.21.76/text/19138701>.
4. Краснов Ю.Ю. Сучасні проблеми зайнятості жінок в Україні // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 4. – С. 23-25.
5. Левченко К.Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку. – Х.: Вид-во НУВС, 2001. – 360 с.
6. Ортікова Н.В. Мотиваційна готовність випускників ВНЗ до праці. – Режим доступа: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rpzn/2009_3/index.htm.
7. Удальцова М.В. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность // СОЦИС. – 2005. – № 7. – С. 43-52.

ФЕСЕНКО Артур Михайлович – к.і.н., доцент кафедри соціології Чорноморського державного університету ім. Петра Могили (м. Миколаїв).

Наукові інтереси:

– соціологія молоді, соціологія праці та зайнятості, соціальна політика.

МАКСИМЧУК Наталя Василівна – магістрант факультету соціології Чорноморського державного університету ім. Петра Могили за спеціальністю «Соціальна робота» (м. Миколаїв).

Наукові інтереси:

– соціологія молоді, соціологія праці та зайнятості, соціальна політика.