

## **СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЕМОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

*Работа представлена кафедрой социологии и управления персоналом  
Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов.  
Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор В. К. Потемкин*

**Статья представляет теоретические и эмпирические материалы, касающиеся проблемы демотивации молодых специалистов. Обусловлено это тем, что в различные временные периоды специалисты обращали внимание на усиление трудовой, социальной и политической демотивации. Полагая, что сфера труда является ключевой в решении вопросов социально экономического развития, проблемы демотивации молодых специалистов рассматриваются в контексте социально трудовых отношений.**

**The article presents theoretical and empiric materials touching upon the problem of demotivation of young specialists. It is explained by the fact that specialists paid attention to intensification of labour,**

**social and political demotivation in different time periods. The author supposes that the labour sphere is the key one in solving problems of social and economic development and considers the problems of young specialists' demotivation in the context of social and labour relations.**

Причина, по которой демотивации молодых специалистов не уделялось системного внимания, кроется в функционировании системы распределения молодых специалистов после завершения обучения в вузах по предприятиям. Кроме того, отсутствие творческой составляющей в процессе труда сводило на нет возможность самостоятельного планирования карьеры, самореализации в труде и т. д. Контент-анализ и включенное наблюдение процесса демотивации позволили выявить ее явно скрытый характер.

Данный контекст демотивации молодых специалистов обусловлен необходимостью более детального рассмотрения ее процессов на предприятиях промышленности.

Любому предприятию присущи свои собственные цели, задачи, нормы, правила, это есть необходимое условие для их эффективного функционирования. Для небольших предприятий эти задачи, правила, нормы, цели озвучиваются работнику в устной форме, в то время как крупным предприятиям свойственно документировать данные установки.

Независимо от того, каким образом задачи, правила, нормы доводятся до персонала, выполнение их касается каждого работника. Нарушение правил, норм ведет к сбою работы всего предприятия. Формы поведения, связанные с нарушением норм, предписаний, дисциплинарных рамок, называются деструктивными формами поведения<sup>1</sup>. Если же работник некомпетентен, его поведение дисфункционально. В случае когда действия не соответствуют официально установленным или фактически сложившимся в конкретной социальной группе нормам и приводят нарушителя к наказанию, мы говорим о девиантном поведении. На предприятии девиантным поведением будет являться совершение работником мошенничества.

Отклонение от норм поведения является следствием демотивации работника. На

сегодняшний день на промышленных предприятиях демотивация носит скрытый характер. Работники со стажем настолько приспособились к существующей системе управления, что выявить нарушения в поведении, соответственно, саму демотивацию и ее причины достаточно проблематично.

В то время как поведение молодых специалистов и их реакция на взаимоотношения с предприятием носит более открытый характер, процесс демотивации заметить гораздо проще.

Предприятия, где относятся к проблеме демотивации на программной основе и предпринимаются соответствующие меры для недопущения демотивации, являются скорее исключением из правил. Большинство предприятий в силу внешних и внутренних факторов не способны предпринять меры для изменения сложившейся ситуации, и, как результат, 90% молодых специалистов, работающих на промышленных предприятиях, увольняются в течение первых трех лет. И здесь необходимо остановиться на двух основных последствиях демотивации молодых специалистов: экономических и социальных.

Природа *экономических* последствий демотивации молодых специалистов позволяет говорить о том, что эти последствия могут выражаться не только в экономических индикаторах, характеризующих деятельность предприятия, но и в экономических ценностных ориентациях и экономическом поведении молодых специалистов. Суть поведения состоит не в росте профессиональной компетенции, не в приобретении опыта и конкурентоспособной квалификации, а в возможности быстрого зарабатывания денег. Последнее приводит к ускоренному девиантному поведению, которое может проявляться в обмане, мошенничестве, подлоге.

*Социальные* последствия демотивации молодых специалистов также разнообразны. С одной стороны, на предприятии

происходит старение трудового коллектива, средний возраст которого превышает 50–55 лет. Это, в свою очередь, отражается на возможности внедрения на производстве новых технологий, организационной и технической новизны, приводит к росту физической и моральной напряженности в коллективе.

Особенностью девиантного поведения социологи занимаются достаточно давно, в социологии есть специально выделенное направление – социология девиации<sup>2</sup>. *Социология девиации* – это наука о поведении индивида, в правовом или этическом плане не соответствующем общественным нормам. Учитывается недостаток с научной точки зрения в нормативности понятия «отклоняющееся поведение» (в различных обществах одни и те же формы поведения могут расцениваться и как девиантные, и как нормативные).

Взаимоотношение поколений, а именно непринятие интересов, норм поведения молодежи старшим поколением, является одной из значимых причин ухода молодежи от окружающей действительности, в том числе с помощью психоактивных веществ.

С позиции молодых специалистов социальные последствия касаются практически всех сфер их жизнедеятельности: роста профессиональной квалификации, приобретения опыта работы, формирования профессионального облика, роста конкурентоспособности на рынке труда. В результате чего формируется пассивная модель поведения молодых специалистов на предприятии, а впоследствии в результате неудовлетворенности своим положением в коллективе это приводит к росту агрессивности<sup>3</sup> по отношению к коллективу и предприятию в целом.

Вполне возможно, что молодой специалист под влиянием демотивирующих факторов и отсутствия возможности самореализации компенсирует утраченную мотивацию за пределами предприятия, в группах молодежи, формирующихся по различного рода интересам.

Общение в таких группах приводит к снижению жизненного оптимизма в отношении жизни как высшей ценности человека. Накопленная негативная энергия проявляется в виде «силовой самоактуализации», происходит отторжение не только от сфер труда, но и от систем общественных отношений.

Поскольку современное общество отличается неустойчивостью, нестабильностью во многих сферах жизнедеятельности, то оно часто дополнительно заряжает отрицательной энергией эмоционально-волевою сферу молодых людей, что приводит к напряженным, критическим состояниям, а возможно, и к экстремальным ситуациям, сопровождаемым явными и скрытыми проявлениями экстремизма. Чаще всего при таких ситуациях общество и личность молодого человека находятся в «диспозиции отчужденности».

Потеря молодого специалиста как экономически активного члена общества наносит непоправимый урон экономике страны в целом. Соответственно, данная проблема должна решаться не только на уровне предприятия, но и на уровне государства.

Для исправления сложившейся ситуации необходимо создать систему специальных контрольных органов, цель которых обеспечить:

- атмосферу всеобъемлющего контроля (условия и правила труда для персонала на основе формирования честности, воспитываемой на положительных примерах поведения руководства, и адекватной оценке результатов на основе кодексов чести, правильной оценки кандидатов в процессе приема на работу;
- систему контроля за бухгалтерией и финансами;
- реализацию методов проведения контрольных проверок (разделение обязанностей или двойной контроль, система подтверждения полномочий паролями, система независимых проверок, физические способы охраны и контроля, документальный контроль).

## **Особенности статуса депутата представительного органа власти субъекта Российской Федерации**

---

### **ПРИМЕЧАНИЯ**

<sup>1</sup> Социология труда: Учебник / Под ред. В. В. Щербины. М.: Изд-во МГУ, 1993. С. 159–167.

<sup>2</sup> Девиация – это *взаимоотношение поколений*. Результирующая этого поведения – *прогресс* и *регресс*, взаимно переходящие друг в друга. Мера прогресса (и регресса) – *стагнация* (равновесие), означающее устойчивое состояние той или иной исторической системы социальных отношений в течение некоторого временного лага. Социология девиации: прикладные исследования. М.: Центр социального прогнозирования. 2004.

<sup>3</sup> Агрессивность – это своеобразная и относительно стабильная готовность к агрессивным действиям. Агрессия проявляется как следствие сознательных и подсознательных процессов. Она может быть мотивированной и немотивированной. Экстремизм – это любое превышение пределов допустимого при наличии злого смысла или умысла (наличие мотивации).