

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.101.3

В.А. Елисеева

V.A. Eliseeva

Пермский национальный исследовательский политехнический университет, Пермь, Россия

Perm National Research Polytechnic University, Perm, Russian Federation

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

LABOR MOTIVATION OF YOUNG PEOPLE IN MODERN RUSSIAN CONDITIONS

Рассматривается трудовая мотивация молодежи в динамике, от советского периода до настоящего времени. Рассматривается проблема трудовой мотивации молодежи как особой социально-демографической группы, а именно их мотивы и ценности в трудовой деятельности. Также в данной статье представлены результаты современного исследования на примере молодежи г. Перми.

Ключевые слова: трудовая мотивация, мотивы труда, стимулы труда, ценности, молодежь, отношение к труду, стимулирование труда, условия работы

This article examines the labor motivation of young people in dynamics, from the Soviet period to the present. The problem of labor motivation of young people, as a special socio-demographic group, is considered, namely their motives and values in labor activity. Also, this article presents the results of the study at the present time, using the example of the youth of the city of Perm.

Keywords: labor motivation, labor motives, labor incentives, values, youth, attitude to labor, labor incentives, working conditions

Введение

Молодежь в XXI веке является важным ресурсом, это особая социально-демографическая группа, положение которой определяется социально-экономическим состоянием общества. В настоящее время у молодежи отмечается множество проблем, в том числе связанных с их успешным трудоустройством. Это обусловлено тем, что данная социально-демографическая группа переживает период становления в социально-профессиональной структуре общества; у молодежи отсутствует трудовой стаж и опыт работы, она занимает

неустойчивое положение в обществе, поэтому имеет низкий профессиональный статус. Стоит отметить, что, выходя на рынок труда, молодежь встречается с более конкурентоспособными категориями населения, у которых за плечами несколько лет опыта и множество навыков и знаний, применяемых на практике. Все это заставляет отнести молодежь к группе риска.

Поиск путей решения данной проблемы напрямую связан с трудовой деятельностью молодежи, а именно с трудовой мотивацией, так как в дальнейшем только она может позволить решить проблему низкой производительности труда молодежи как наиболее восприимчивой и динамичной части общества.

Рассмотрим теоретические аспекты трудовой мотивации. Трудовая мотивация – это, с одной стороны, процесс побуждения человека к труду, являющегося результатом системы внутренних побудительных элементов (потребности, интересы, ценностные ориентации), с другой – отражаемые и фиксируемые сознанием человека факторы внешней среды, то есть внешние стимулы, побуждающие к трудовой деятельности. Данные элементы представляют собой сложную систему, под ее влиянием у человека формируется как отношение к труду, так и трудовое поведение, которое может привести к удовлетворению потребностей человека [1].

Мотив труда – это внутреннее побуждение человека к трудовой активности. Оно связано с потребностями, интересами человека, ценностной ориентацией личности.

Стимулы труда – это внешние факторы побуждения к труду, различные формы вознаграждения за трудовое усилие [1].

В.И. Герчиков проводил ряд эмпирических исследований и выявил пять разных типов трудовой мотивации. Первый – это инструментальный тип, когда мотивация работника ориентирована на заработок и другие блага в качестве награды за трудовую деятельность, работа – как источник заработка. Второй тип – профессиональный, работники данного типа ориентированы на реализацию своих профессиональных возможностей и компетенций, знаний, навыков. Третий тип – патриотический, работники ориентируются на участие в реализации общего для организации, работник должен знать, что он нужен организации. Четвертый тип – хозяйственный, работники мотивированы на достижение и приумножение богатства, ориентированы на собственную ответственность в трудовой деятельности. Пятый тип – это избегательный (люмпенизированный), работники данного типа обладают слабой мотивацией, стараются минимизировать трудовые усилия и избегать любой работы [2].

Динамика трудовой мотивации молодежи

Для дальнейшего рассмотрения трудовой мотивации обратимся к статье Е.В. Адриановой и В.А. Давыденко «Особенности динамики трудовой мотивации в российских регионах» [3]. Мотивация труда стала распространенной

темой изучения в социологии в 1960-е годы; трудовые отношения стали крупномасштабно изучаться в период перестройки 1985–1990 годов. Мотивация труда рассматривалась как ключевой элемент развития общества, ее связывали с эффективностью трудового поведения.

Исследователи выделяют четыре этапа в изменениях трудовой мотивации: 1) кризисная мотивация до середины 1990-х. Государство минимально вмешивалось в трудовую сферу общества, главный мотив работников – «гарантированный доход ценой минимума труда». Если обратиться к методике В.А. Герчикова, можно предположить, что преобладающим типом трудовой мотивации был избегательный (люмпенизированный) тип. Работники обладали очень слабой мотивацией к труду; 2) адаптация к труду на основе выживания и гибкости в середине 1990-х и в начале 2000-х годов. Работники на данном этапе переходили от мотивации к выживанию, к мотивации труда как ценности; 3) стабильность и достижение материального благополучия у работников с 2000 по 2008-й год. В данный период появился фактор роста востребованности квалифицированных рабочих, у них была достигательная мотивация; 4) этот этап связан с мировым финансовым кризисом 2008–2010 годов. В данный период стал актуальным чисто экономический подход к изучению трудовой мотивации и социально-трудовых отношений [3].

Обратимся к исследованию В.С. Магуна «Динамика трудовых ценностей российского населения 1991–2007 гг.» [4]. Еще в начале 1991 года у работников лидировали ценности – «высокий заработок» и «интересная работа», места в нижней части списка занимали «самоотдача на работе» и «трудовые достижения». А ценность «хорошего заработка» на протяжении всего времени занимала первое место в списке, что соответствует инструментальной мотивации работников. Заметим, что за 8 лет, с 1991 по 2004 год, на второе место встала такая ценность, как «надежное место работы», возможность чего-то достичь. Реже стали упоминаться «продолжительность отпуска», «удобные часы работы». Все это указывает на то, что мотивация людей стала меняться, к инструментальным мотивам присоединились профессиональные [4].

Для дальнейшего рассмотрения динамики трудовой мотивации по годам обратимся к данным мониторинга РМЭЗ НИУ ВШЭ, опубликованным в статье Я.М. Роциной «Мотивация труда в России» [5]. Исследование было направлено на выявление доминирующих мотивов труда, влияющих на трудовую мотивацию трудоспособного населения Российской Федерации. Данные РМЭЗ НИУ ВШЭ свидетельствуют о том, что в период с 2006 по 2018 год важность различных мотивов труда практически не изменилась. На первом месте была заработная плата, на втором – гарантированная занятость, а далее уже шли такие факторы, как условия труда, удобный график работы или хорошие отношения в трудовом коллективе. Также можно заметить, что за данный период

для респондентов стали важны такие факторы, как удобное расположение работы, гарантированная занятость, хорошая репутация предприятия и др. По данным исследования, выделяются две группы работников – одна ориентирована на условия трудовой деятельности, вторая – на саморазвитие [5].

Что касается молодежи, то переход к рыночным отношениям разрушил советскую систему трудовой мотивации, а новая система трудовых установок находится на стадии формирования, что отражает процесс трансформации трудовых ценностей и мотивов молодого поколения в трудовой сфере.

Рассмотрим данные исследований о трудовой мотивации российской молодежи, одно из них проводилось в 2018 году [6], другое – о ценности труда среди молодежи, проводилось в 2008 году ИС РАН [7].

Современная молодежь в трудовой деятельности мотивирована материальными интересами, поэтому труд рассматривается молодежью как средство достижения материального благополучия. В большинстве случаев молодежь в условиях непростой ситуации трудоустройства по специальности жертвует своими профессиональными ожиданиями для достижения материального благополучия. Вместе с тем работа как возможность профессиональной самореализации остается для молодежи важным ориентиром. Поэтому многие исследователи выделяют две группы работников: те, кто в большей степени ориентирован на заработок, и те, кто больше ориентирован на карьеру [6].

Большинство молодежи при выборе своей профессии ориентируется на профессиональные и инструментальные мотивы, в меньшей степени – на избегательные мотивы, молодежь понимает, что для того чтобы добиться хороших результатов в работе, им нужно много и напряженно трудиться.

В исследовании ИС РАН молодежь отмечает, что выбор профессии в основном осуществляется самостоятельно, исходя из собственных способностей и наклонностей, однако не забывает о таком параметре выбора профессии, как хорошая оплата труда. В целом молодежь при выборе места работы отмечают такую ценность, как «хорошая зарплата» (84,24 %), ценность «интересная работа» (76,09 %) и «важность карьерного роста» (65,76 %) [7]. Молодежь в своей трудовой деятельности побуждается не только инструментальными мотивами, но и профессиональными. Такие же данные подтверждает работа [6]. Молодежь считает, что главным побуждающим мотивом к трудовой деятельности является материальное вознаграждение (87 %). Молодежь при выборе своей профессии ориентируется на профессиональные и инструментальные мотивы. А главным побуждающим мотивом к трудовой деятельности являются инструментальные мотивы, молодежь ориентирована на профессиональные мотивы выбора места работы, им важно творческое содержание труда. Кроме того, молодежь считает, что высокая заработная плата – это главная форма стимулирования работника (79 %), на втором месте стоят профес-

сиональные мотивы, молодежь ориентирована на карьерный и профессиональный рост (50 %) [6].

На основании вышеперечисленных социологических исследований можно сделать вывод о том, что современная российская молодежь в своей трудовой деятельности мотивирована преимущественно материальным фактором, поэтому труд рассматривается молодежью как средство достижения материального благополучия. В целом на протяжении всего времени у российских работников лидировали инструментальные мотивы трудовой деятельности, главной ценностью была и остается ценность высокого заработка.

Какова трудовая мотивация в настоящее время? Для ответа на этот вопрос обратимся к результатам пилотажного исследования, которое было проведено в апреле 2021 года среди работающей молодежи г. Перми, в возрасте от 16 до 35 лет. В результате исследования было опрошено 38 человек, 60,5 % из них – женщины и 39,5 % – мужчины. Большинство респондентов имеют незаконченное высшее или высшее образование – 65,8 %, 50 % опрошенных указали, что их стаж работы не превышает и года, также 50 % респондентов указали на то, что работают в сфере обслуживания, 23,7 % являются специалистами в той или иной области, 13,2 % – рабочие, 10,5 % – служащие, лишь 2,6 % являются руководителями.

При анализе результатов исследования использовалась типологическая модель мотивации В.И. Герчикова, ответы респондентов были распределены по пяти типам мотивации: четыре из которых на достигательную мотивацию (инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский) и один на избегательную (люмпенизированную) мотивацию.

В результате исследования выяснилось, что самыми популярными мотивами выбора профессии оказались: «Творческое содержание труда и возможность карьерного роста» (45 %), «Профессия с высоким заработком» (39 %), «Безопасные и благоприятные условия труда» (26 %). Исходя из данных можно сказать, что респонденты больше склоняются к профессиональным мотивам при выборе своей профессии, не забывая про инструментальные мотивы. Стоит отметить, что меньше всего респонденты ориентируются на избегательные мотивы выбора профессии, например: «Возможность не прикладывать много усилий в работе для получения результата» (16 %) и «Отсутствие необходимости повышения квалификации» (13 %).

При выборе предпочитаемой работы больше половины опрошенных отмечают профессиональные и инструментальные мотивы «Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы не стоять на месте», чтобы было точно известно, что нужно сделать и что они за это получают. Однако в данном случае избегательные мотивы стоят у опрошенных на третьем месте. Результаты приведены на рис. 1.

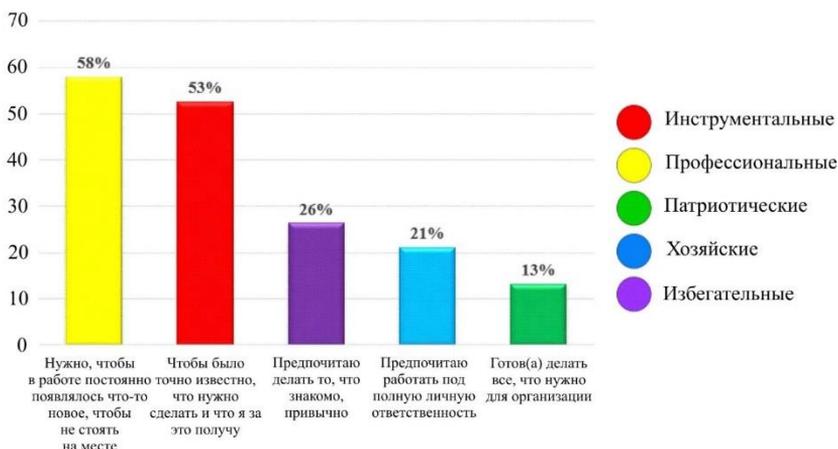


Рис. 1. Распределение мотивов предпочитаемой работы (в %, допускалось несколько вариантов ответа)

Больше половины респондентов при выборе места работы отмечают, что они ориентируются на инструментальные мотивы: «Подходящий график работы» (55 %) и «Возможность получения большой заработной платы, а также хороших профессиональных льгот и страховых» (53 %). На втором месте стоят такие ответы, как «Благоприятный климат в коллективе» и «Возможность творческого подхода к работе» (34 % и 34 % соответственно), что соответствует патриотическим и профессиональным мотивам выбора места работы. Стоит отметить, что в целом респонденты в меньшей степени руководствуются избегательными и хозяйскими мотивами. Но все же среди респондентов есть и доля тех, кто ориентируется на хозяйские мотивы: они готовы принимать в работе ответственные, самостоятельные решения (26 %). Также среди респондентов есть доля тех, кто ориентируется на избегательные мотивы, и самым популярным ответом стал «Возможность работать меньше, а получать больше» (21 %).

Необходимо заметить, что мотивами, побуждающими к труду, являются как инструментальные, так и избегательные. Самыми популярными ответами стали следующие: «Я хочу обеспечить своим трудом себе и своей семье приличный доход» и «Мне нужен гарантированный заработок – пусть небольшой, но чтобы он был». Результаты приведены на рис. 2.

При выборе предпочитаемых условий работы большинство респондентов ориентированы на инструментальные мотивы, предпочитают иметь высокую заработную плату. Также для большинства респондентов очень важно выбирать удобные для себя часы работы, что соответствует хозяйским мотивам. Результаты приведены на рис. 3.

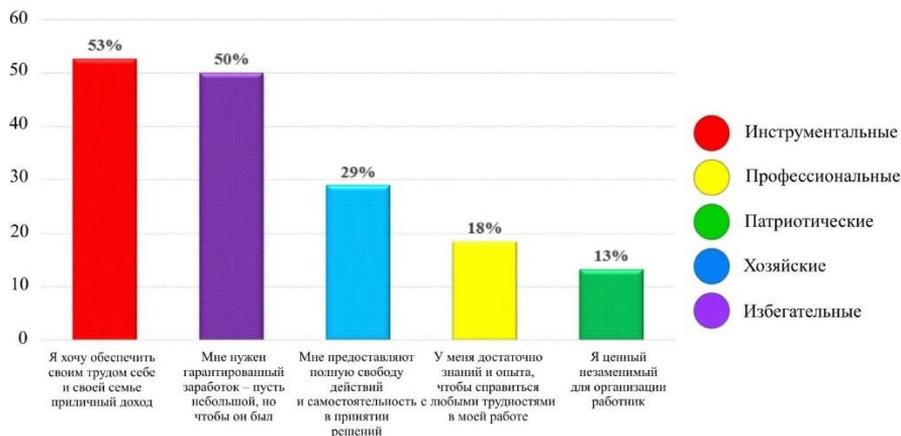


Рис. 2. Распределение мотивов, побуждающих к труду (в %, допускалось несколько вариантов ответа)

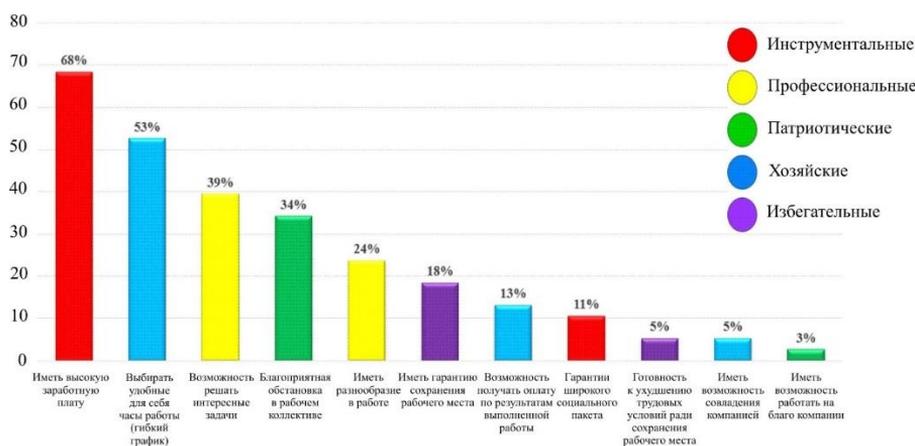


Рис. 3. Распределение мотивов предпочитаемых условий работы (в %, допускалось несколько вариантов ответа)

По результатам исследования, подавляющая часть респондентов выбирает денежное поощрение (79 %) как предпочитаемую форму стимулирования их трудовой деятельности, что соответствует инструментальным мотивам. На втором месте по популярности стоит ответ «Предоставление возможности для карьерного роста и повышения квалификации, а также самореализации и саморазвития» (50 %), на втором – «Улучшение условий труда (рабочее место, оборудование)» (32 %), что соответствует профессиональным мотивам.

На третьем месте по выбору форм стимулирования стоит «Появление новой, вдохновляющей идеи в работе и скорейшая реализация ее в жизнь» (18 %), что соответствует патриотическим мотивам. Стоит заметить, что для доли респондентов важными формами стимулирования их трудовой деятельности являются: «Предоставление возможности свободы действий (самостоятельно определять методы решения поставленной задачи)» и «Возможность принимать участие в управлении компанией, организацией», что соответствует хозяйским мотивам. Также 16 % респондентов отмечают, что им важна забота о сотруднике, что соответствует избегательным мотивам при выборе предпочитаемых форм стимулирования.

Таким образом, главными мотивами в трудовой деятельности респондентов являются инструментальные, а также профессиональные. Избегательная мотивация стоит чаще всего на последнем месте, кроме мотивов, побуждающих к труду.

В ходе исследования были выявлены факторы, которые оказывают влияние на трудовую мотивацию молодежи. Выяснилось, что для большинства мужчин и женщин с высоким уровнем образования главными мотивами, побуждающими к труду, являются инструментальные (69 % и 67 % соответственно), на втором месте стоят избегательные мотивы (50 % и 53 %), на третьем месте хозяйские мотивы (25 % и 27 %), самыми незначительными оказалась профессиональные и патриотические (6 % и 7 % соответственно). Для большинства мужчин и женщин с низким уровнем образования главными мотивами, побуждающими к труду, являются избегательные мотивы (63 % и 63 % соответственно), респондентам нужен гарантированный заработок, пусть небольшой, но чтобы он был. На втором месте стоят инструментальные мотивы (38 % и 38 %), самыми незначительными оказалась профессиональные и хозяйские (25 % и 25 % соответственно), патриотических выявить не удалось.

Таким образом, независимо от пола респонденты с высоким уровнем образования ориентированы на инструментальные мотивы, побуждающие к труду, а респонденты с низким уровнем образования ориентированные на избегательные мотивы.

Однако в дальнейшем были выявлены различия по полу среди мотивов выбора профессии. Была взята группа опрошенных с маленьким стажем работы, так как различий по полу среди респондентов с большим стажем не было выявлено. Выяснилось, что опрошенная молодежь с маленьким стажем работы в большинстве случаев в первую очередь ориентирована на профессиональные мотивы выбора профессии. На втором месте по значимости уже есть различия, для мужчин – это хозяйские мотивы, а для женщин – избегательные мотивы. Результаты приведены в таблице.

Влияние пола и стажа работы на мотивы выбора профессии
(в абс. числах и % от опрошенных с маленьким стажем работы;
допускалось несколько вариантов ответов)

Мотивы выбора профессии		Пол	
		Мужской	Женский
Инструментальные	Профессия с высоким заработком	5 26,0	4 21,0
	Наличие профессиональных льгот и страхований	1 5,0	0 0,0
	Наличие профессиональных льгот и страхований	0 0,0	1 5,0
Всего		6 31,0	5 26,0
Профессиональные	Творческое содержание труда и возможность карьерного роста	4 21,0	4 21,0
	Безопасные и благоприятные условия труда	4 21,0	4 21,0
	Востребованность профессии на рынке труда	2 11,0	1 5,0
	Профессиональное призвание	2 11,0	2 11,0
Всего		12 64,0	11 58,0
Патриотические	Социальная значимость профессии	1 5,0	2 11,0
	Востребованность профессии на рынке труда	2 11,0	1 5,0
	Возможность вносить вклад в общее дело	1 5,0	0 0,0
	Престижность профессии	1 5,0	0 0,0
Всего		5 26,0	3 16,0

Окончание таблицы

Мотивы выбора профессии		Пол	
		Мужской	Женский
Хозяйские	Возможность создания чего-то нового	3 16,0	0 0,0
	Возможность свободы действий и самостоятельного принятия решений	3 16,0	3 16,0
Всего		6 32,0	3 16,0
Избегательные	Возможность не прикладывать много усилий в работе для получения результата	0 0,0	4 21,0
	Отсутствие необходимости повышения квалификации	0 0,0	3 16,0
Всего		0 0,0	7 37,0

Выяснилось также влияние уровня образования на мотивы выбора предпочитаемой работы, у респондентов с высоким уровнем образования на первом месте стоят инструментальные мотивы (50 %), такие респонденты предпочитают ту работу, за которую больше платят, а на последнем – патриотические, респонденты не могут представить, что они уйдут из организации. У респондентов с низким уровнем образования на первом месте стоят – профессиональные мотивы выбора предпочитаемой работы (21 %), респонденты с профессиональными мотивами предпочитают наиболее интересную, творческую работу, а на последнем – патриотические и хозяйские (5 % и 5 % соответственно).

Социально-профессиональный статус респондентов также может оказывать влияние на трудовую мотивацию молодежи. Выяснилось, что у специалистов преобладают профессиональные мотивы при выборе предпочитаемых условий работы, им важно решать интересные задачи (78 %), а также иметь разнообразие в работе (33 %). На втором месте стоят инструментальные (67 %) и хозяйские мотивы (67 %), им важно иметь высокую заработную плату (67 %) и выбирать удобные для себя часы работы (44 %). На третьем месте стоят избегательные мотивы (11 %), они готовы к ухудшению трудовых условий, с гарантией сохранения рабочего места (11 %).

У респондентов, работающих в сфере обслуживания, преобладают инструментальные мотивы выбора предпочитаемых условий работы (84 %), им важно иметь высокую заработную плату (63 %) и гарантию широкого

социального пакета (21 %). На втором месте стоят хозяйские мотивы (79 %), им важно выбирать удобные для себя часы работы (68 %). На третьем месте стоят избегательные мотивы выбора предпочитаемых условий работы (68 %), им важно иметь гарантию сохранения рабочего места и благоприятную обстановку в рабочем коллективе (32 % и 37 % соответственно). Патриотические и профессиональные стоят на последних местах при выборе предпочитаемых условий работы (42 % и 47 % соответственно).

У рабочих на первых местах стоят такие мотивы выбора предпочитаемых условий работы, как: инструментальные мотивы (80 %), профессиональные мотивы (80 %) и избегательные мотивы (80 %). Рабочим важно иметь высокую заработную плату (80 %), а также возможность решать интересные задачи, иметь разнообразие в работе (40 % и 40 % соответственно). Менее значимыми являются патриотические мотивы (60 %) и хозяйские (40 %).

Среди служащих преобладают хозяйские и избегательные мотивы (100 % и 100 % соответственно), для них важно иметь возможность получать оплату по результатам выполненной работы (50 %) и выбирать удобные для себя часы работы (50 %), а также иметь благоприятную обстановку в рабочем коллективе (75 %). На втором месте стоят инструментальные и патриотические мотивы (75 % и 75 % соответственно). Стоит отметить, что у такой социально-профессиональной группы не было выявлено профессиональных мотивов (0 %).

Следовательно, на основании социально-профессионального статуса респондента меняются и мотивы к трудовой деятельности, чаще всего встречаются инструментальные и профессиональные мотивы выбора предпочитаемых условий труда.

Выводы

При выборе профессии ориентируются чаще всего на творческое содержание труда и возможности карьерного роста, не забывая о высоком заработке.

При выборе предпочитаемой работы чаще всего ориентируются на то, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы не стоять на месте и знать, что они за это получают.

При выборе места работы и условий труда предпочитают подходящий график работы и возможности получения большой заработной платы, льгот и страховых, а также возможность творческого подхода к работе.

Следовательно, главной формой стимулирования опрошенной молодежи является денежное поощрение, предоставление возможности для карьерного роста, самореализации и саморазвития.

Однако мотивами, которые побуждают опрошенных к труду, являются инструментальные, а также избегательные. Опрошенная молодежь желает

обеспечить себе и своей семье приличный доход, однако допускает возможность небольшого дохода, но гарантированного.

Опрошенная молодежь с высоким уровнем образования ориентирована на инструментальные мотивы, а опрошенные с низким уровнем образования чаще всего на избегательные мотивы, побуждающие к труду.

При выборе предпочитаемой работы, опрошенная молодежь с высоким уровнем образования ориентирована также на инструментальные мотивы, а молодежь с низким уровнем образования ориентирована на профессиональные мотивы.

Опрошенная молодежь с маленьким стажем работы, до 1 года, в первую очередь ориентирована на профессиональные мотивы выбора профессии, однако на втором месте у мужчин стоят хозяйские мотивы, что говорит о том, что мужчины предпочитают в работе свободу действий и возможность создания чего-то нового, женщины же ориентированы на избегательные мотивы, для них важно не прикладывать много усилий в работе, дабы получить результат.

Среди специалистов преобладают профессиональные мотивы выбора предпочитаемых условий работы. Среди людей, работающих в сфере обслуживания – инструментальные мотивы. Среди рабочих преобладают инструментальные, профессиональные и избегательные мотивы. Среди служащих преобладают хозяйские и избегательные мотивы выбора предпочитаемых условий труда.

Таким образом, различия в трудовой мотивации молодежи могут быть вызваны различными факторами, такими как пол, уровень образования, стаж работы, социально-профессиональный статус, что является актуальным для более комплексного дальнейшего изучения темы и проверки данной закономерности.

Заключение

Исследователи мотивации труда отмечают, что в качестве основного мотива труда воспринимается материальное вознаграждение, данный мотив стал преобладать над всеми другими мотивами, это повлияло на возможности комплексного и эффективного использования методов повышения производительности труда, кроме того, работа потенциальными работниками стала оцениваться одностороно, только в материальном аспекте.

Изучая отдельные элементы трудовой мотивации работников, нельзя выделить основной мотив труда, все пять мотивов трудовой деятельности встречались при рассмотрении трудовой мотивации молодежи, хотя и в разной степени. Чаще всего опрошенная молодежь в возрасте от 16 до 35 лет ориентирована на инструментальные и профессиональные мотивы, а также избегательные. Такие мотивы, как патриотические и хозяйские, встречаются немного реже.

Список литературы

1. Ядов В.А. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. – СПб.: Наука, 2006.
2. Герчигов В.И. Типологическая модель мотивации [Электронный ресурс]. – URL: <https://tmconsult.ru/faq/tipologicheskaya-model-motivatsii-v-i-gerchikova.php> (дата обращения: 10.08.2022).
3. Давыденко В.А., Адрианова Е.В. Особенности динамики трудовой мотивации в российских регионах [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-dinamiki-trudovoy-motivatsii-v-rossiyskih-regionah/viewer> (дата обращения: 10.08.2022).
4. Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российского населения (1991–2007) // Социально трудовые отношения: проблемы и перспективы: материалы Первого германо-российского форума «Формирование социальной политики». – М., 2009. – С. 88–101.
5. Рощина Я.М. Мотивация труда в России (2006–2018 гг.) [Электронный ресурс] // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения / ред. П.М. Козырев; НИУ ВШЭ. – 2020. – URL: <https://publications.hse.ru/chapters/399065949> (дата обращения: 10.08.2022).
6. Науменко С.М. Кагиян Д.М. Трудовая мотивация современной российской молодежи [Электронный ресурс] // Университетская наука. – 2018. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36907411> (дата обращения: 10.08.2022).
7. Уколов Р.А. Ценности труда и профессионально карьерного роста среди молодёжи: результаты социологического исследования [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-truda-i-professionalno-kariernogo-rosta-sredi-molodezhi-rezultaty-sotsiologicheskogo-issledovaniya/viewer> (дата обращения: 10.08.2022).

Сведения об авторах

Елисеева Виталина Анатольевна – студентка, гуманитарный факультет, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, e-mail: eliseeva.edinorog@gmail.com.

Научный руководитель **Бурова Ольга Аркадьевна** – старший преподаватель кафедры «Социология и политология», Пермский национальный исследовательский политехнический университет, e-mail: olgabur@mail.ru.

Финансирование: исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Вклад автора: 100 %.

Получена: 08.09.2022

Одобрена: 28.11.2022

Принята к публикации: 01.12.2022

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом: Елисева, В.А. Трудовая мотивация молодежи в современных российских условиях / В.А. Елисева // Журнал магистров. – 2022. – № 2. – С. 100–113.

Please cite this article in English as: Eliseeva V.A. Labor motivation of young people in modern russian conditions. *Master's journal*, 2022, no. 2, pp. 100-113.