

*Аммосова Айталына Кирилловна*

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

*Аннотация:* в данной статье автором рассматривается вопрос трудовых ценностей. Исследователь отмечает, что в сознании молодых людей важной особенностью является стремление к стабильности, карьерный и профессиональный спрос.

*Ключевые слова:* трудовые ценности, молодые специалисты.

В последнее время идет постоянная трансформация общества, общественных отношений и систем, не только общества, но и другие структуры к нему прилегающие. Все обостряется процессом всемирной глобализации. Глобализации, с одной стороны объединяет людей в связи с доступностью, но с другой стороны, способствует изменению таких важных компонентов как ценности.

Необходимость изучения поведения молодежи и их ценностных ориентаций на рынке труда обуславливается тем, что молодежь является главным участником трудовой мобильности и экономической роста. Потенциал молодежи является важным фактором развития предприятия и всего последующего. При этом формирования и развития трудового потенциала зависит от их мотивации в сфере труда, профессиональной подготовки и повышению квалификации.

Итак, в чем состоит различия между старыми и новыми трудовыми ценностями в системе мотивации работников? И какие трудовые ценности преобладают?

Прежде всего нужно разобраться с понятием трудовые ценности. Под ними можно понять, некую норму и идеал личности, к которому работник подражает и стремится. Трудовые ценности – это эмоционально окрашенные представления и суждения индивида о важности для него труда в целом и отдельных его сторон. Трудовые ценности – индикаторы трудовой мотивации [3].

Формирование и развитие трудового предприятия неразрывно связано с мотивацией в сфере труда, профессиональной подготовки и повышению квалификации молодых специалистов. Предполагается, что молодежь более восприимчива к новым рыночным ценностям и в структуре ее профессиональных предпочтений они занимают большее место.

Для нынешней молодежи материальные и статусные ценности являются значимыми. По сравнению с другими возрастными категориями ценность успеха и высокого мнения наиболее значимо. Они согласны работать даже при условии материальной необходимости. Они скорее согласятся на небольшой, но стабильный заработок. Им больше важен карьерный рост в будущем, для этого они готовы немного потерпеть и другие неустои.

В последнее время можно проследить такую закономерность, будущие специалисты делают свой выбор в пользу собственного бизнеса или работы в частном секторе, рассчитывая при этом на более высокий уровень оплаты, чем на предприятиях государственной формы собственности. При такой закономерности проявляется еще один отрицательный момент, который заключается в том, что в молодом возрасте юноши и девушки не задумываются о социальном пакете, а такая составляющая социального пакета, как пенсионные отчисления, для них в настоящее время играет второстепенную роль. В результате государственные учреждения, которые могут предложить пусть невысокую заработную плату, но полный социальный пакет, не пользуются популярностью у будущих специалистов. Такие процессы ведут к потере в промышленности, науке, образовании молодых специалистов, а для тех, кто уходит в коммерческие фирмы, – к потере квалификации. Происходит обесценивание знаний и отдельных специальностей, по которым осуществляется подготовка в вузах. Все это отражается

на сознании студенческой молодежи, формируя ее ценностные ориентации, потребности, жизненные планы в будущем. Наблюдаются положительные тенденции в отношении к труду среди студенчества.

Таким образом, в сознании молодых людей важной особенностью является стремление к стабильности, карьерный и профессиональный спрос. Для них работа это возможность занять определенное место в обществе, эта средства добиться успеха в жизни. При этом им важно не только содержание и интерес к работе, а шанс иметь определенное место в социальной сфере общества. Это способ развить свои способности в определенной профессиональной деятельности, реализовать себя и получить признание.

### *Список литературы*

1. Батаршев А.В. Учебно-профессиональная мотивация молодежи. – М.: Академия, 2009. – 192 с.
2. Манокин Н.А. Молодежь на рынке труда, трудовые установки и предпочтения // Социосфера. – 2012.
3. Монусова Г.А., Магун В.С. Российские трудовые ценности в контексте международных сравнений: Доклад на XI Международной научной конференции ГУ-ВШЭ по проблемам развития экономики и общества. 6 апреля 2010 г.