

Научная статья  
УДК 331.2  
ББК 65.24

DOI: 10.47475/2618-9852-2025-10-4-33-37

## ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Полина Олеговна Доля<sup>1</sup>, Екатерина Викторовна Абилова<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Челябинский государственный университет,  
Челябинск, Россия, aminta\_5@mail.ru

<sup>2</sup> Челябинский государственный университет,  
Челябинск, Россия, ekaterina.abilova@mail.ru

**Аннотация.** Рассматриваются теоретические и практические аспекты повышения мотивации молодых специалистов с учетом российского и международного опыта. Исследуются ключевые факторы, влияющие на мотивацию, предлагаются проверенные методы. Особое внимание уделяется вопросам карьерного роста, обратной связи, социальной защиты и формирования доверительных отношений в коллективе. Приводятся примеры успешных практик, используемых в российских компаниях, таких как «Газпромнефть», «Сбербанк» и «РЖД».

**Ключевые слова:** мотивация, молодые специалисты, карьерный рост, социальная сеть, корпоративная связь, деловые отношения, корпоративная культура

**Для цитирования:** Доля П. О., Абилова Е. В. Пути повышения мотивации молодых специалистов // Общество, экономика, управление. 2025. Т. 10, № 4. С. 33–37. DOI: 10.47475/2618-9852-2025-10-4-33-37

Original article

## WAYS TO INCREASE THE MOTIVATION OF YOUNG PROFESSIONALS

Polina O. Dolya<sup>1</sup>, Ekaterina V. Abilova<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia,  
aminta\_5@mail.ru

<sup>2</sup> Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia,  
ekaterina.abilova@mail.ru

**Abstract.** The article discusses the theoretical and practical aspects of increasing the motivation of young professionals, taking into account Russian and international experience. The key factors influencing motivation are considered, proven methods are proposed. Special attention is paid to the issues of career growth, feedback, social protection and the formation of trusting relationships in the team. Examples of successful practices used in such Russian companies as Gazpromneft, Sberbank and Russian Railways are given.

**Keywords:** motivation, young professionals, career growth, social network, corporate communication, business relations, corporate culture

**For citation:** Dolya PO, Abilova EV. Ways to Increase the Motivation of Young Professionals. *Society, economy, management*. 2025;10(4):33-37. (In Russ.). DOI: 10.47475/2618-9852-2025-10-4-33-37

Молодые специалисты являются важным компонентом инновационного и технологического обновления организаций. Высокий уровень мотивации сотрудников положительно сказывается на их продуктивности, креативности и преданности компании. Однако в настоящее время в организациях отмечается невысокая вовлеченность молодежи. Это связано с нехваткой карьерных возможностей, недостаточным уровнем заработной платы, отсутствием признания достижений и неблагоприятной рабочей атмосферой. В результате снижаются общие показатели эффективности, растёт текучесть кадров и уменьшается инновационный потенциал компаний.

Поэтому современным организациям необходимо уделять время на разработку стратегий и методов, которые помогут повысить мотивацию, в том числе молодых специалистов.

**Мотивация** — это совокупность внутренних и внешних факторов, которые определяют поведение человека и его стремление к достижению определенных целей. Классическая классификация выделяет два основных типа мотивации: внутреннюю и внешнюю.

Внутренняя мотивация основана на личном желании сотрудника добиваться успеха, испытывать радость от выполненных задач и личностного роста.

Внешняя мотивация обусловлена внешними обстоятельствами и условиями, такими как зарплата, премии, признание со стороны руководства и коллег.

Наиболее эффективна комбинированная модель мотивации, при которой сочетаются оба типа мотивации.

#### **Факторы, влияющие на мотивацию молодых специалистов**

Выделяют несколько ключевых факторов, воздействующих на уровень мотивации молодых специалистов:

**1. Карьерный рост.** Молодые специалисты ожидают быстрого продвижения по карьерной лестнице и хотят видеть четкие перспективы роста.

Пример: В компании «Газпром нефть» разработана система карьерных лифтов, позволяющая молодым специалистам продвигаться по ступеням карьерной лестницы в зависимости от достигнутых результатов. Это повышает мотивацию сотрудников и снижает текучесть кадров [6].

**2. Справедливая оплата труда.** Размер заработной платы является важным элементом внешней мотивации. Однако помимо величины оклада важны прозрачность системы оплаты и справедливость распределительных механизмов.

Пример: «Сбербанк России» разработал систему расчета зарплат, основанную на прозрачных показателях эффективности и установленных коэффициентах, что минимизирует вероятность конфликтных ситуаций и укрепляет доверие сотрудников к руководству [3].

**3. Профессиональное развитие.** Молодые специалисты заинтересованы в возможности постоянного обучения и расширения своих профессиональных компетенций. Корпорации, предлагающие обширные программы обучения и развития, привлекают лучших молодых специалистов [5].

Пример: ОАО «РЖД» ежегодно проводит корпоративные мероприятия, на которых сотрудники получают возможность обмениваться опытом и проходить дополнительное обучение, что положительно сказывается на их мотивации и производительности [1].

**4. Комфортные условия труда.** Рабочая обстановка, соответствующая ожиданиям молодых специалистов, также влияет на их мотивацию. Просторные кабинеты, современная техника, удобный график работы — всё это важно для создания положительного впечатления и поддержания мотивации.

Пример: Компания «Авито» создала комфортные условия труда, оборудовав офис зоной отдыха, спортивным залом и кафе, что позволило снизить уровень стресса сотрудников и повысить их производительность [4].

**5. Доверительная корпоративная культура.** Атмосфера доверия и взаимоподдержки в коллективе оказывает мощное влияние на мотивацию молодых специалистов [9]. Положительный пример поведения коллег и руководства способствует формированию здоровой корпоративной культуры.

Пример: В компании «Лаборатория Касперского» принято открыто обсуждать возникающие проблемы и оказывать поддержку коллегам, что повышает уровень доверия и сплоченности в коллективе [4]. Сотрудники могут свободно высказывать свои идеи, предложения и замечания, что способствует более эффективному решению проблем и улучшению рабочих процессов. Такой подход создает атмосферу доверия и открытости

#### **Методы повышения мотивации молодых специалистов**

Существует целый ряд методов, которые позволяют эффективно повысить мотивацию молодых специалистов. Рассмотрим самые распространенные из них:

##### **Формирование четких карьерных перспектив.**

Необходимо строить карьерные лестницы, разъяснять молодым сотрудникам возможные

варианты продвижения и помогать составлять индивидуальные планы развития.

#### **Обратная связь и признание достижений.**

Положительная обратная связь, выражение благодарности и официальное признание достижений играют огромную роль в мотивации молодых специалистов. Важно обеспечивать конструктивную критику и похвалу.

#### **Организация программ обучения и развития.**

Образовательные программы, тренинги и стажировки помогают молодым специалистам осваивать новые навыки и становиться более уверенными в своих профессиональных знаниях [8].

#### **Создание комфортных условий труда.**

Просторная рабочая зона, эргономичная мебель, современное оборудование, зоны отдыха и спортивные объекты положительно влияют на эмоциональное состояние сотрудников и их работоспособность.

#### **Проведение мероприятий по тимбилдингу.**

Командные игры, корпоративные праздники и волонтерские акции формируют здоровый коллективный дух и поддерживают положительный настрой среди сотрудников.

#### **Введение гибких режимов работы.**

Возможность свободного графика и удаленной работы позволяет молодым специалистам совмещать работу с учебой, семьей и увлечениями, что способствует повышению их удовлетворенности и мотивации.

#### **Участие в принятии решений.**

Привлечение молодых специалистов к процессу принятия решений позволяет им почувствовать свою значимость и причастность к делам компании.

#### **Практические примеры успешных практик**

Рассмотрим несколько ярких примеров из российской и зарубежной практики, доказавших свою эффективность:

— **«Газпром нефть»:** разработана уникальная система карьерных лифтов, позволяющая молодым специалистам быстро подниматься по карьерной лестнице. Уже через пару лет после устройства сотрудник может занять ответственную должность, если покажет хорошие результаты.

— **«Сбербанк России».** Здесь функционирует система оценки эффективности, которая гарантирует прозрачность начислений зарплат и премий. Дополнительно предусмотрены программы обучения и развития, что позволяет сотрудникам непрерывно расти профессионально.

— **ОАО «РЖД».** Ежегодно проводится конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии», который объединяет молодых специалистов со всей страны. Победители конкурса

получают денежное вознаграждение и особые преференции в дальнейшем карьерном росте.

— **Nokia** (Финляндия). За счет предоставления сотрудникам свободы действий и возможности работать удаленно финско-шведская телекоммуникационная компания смогла сократить уровень текучести кадров и повысить общую продуктивность молодых специалистов [10].

#### **Практические рекомендации для российских компаний**

На основании рассмотренных материалов можно сформулировать несколько полезных рекомендаций для российских компаний:

1. Разработать четкие карьерные маршруты.

Необходимо определить последовательность должностей и квалификаций, которые позволят молодым специалистам оценить перспективы роста.

2. Создать прозрачные правила оплаты труда.

Размер зарплаты и премий должен зависеть исключительно от объективных критериев, таких как объем выполненной работы, профессионализм и вклад в общие дела компании.

3. Предложить сотрудникам возможности для профессионального развития.

Проведение лекций, тренингов, стажировок и прочих мероприятий по обучению и развитию обеспечит постоянный приток свежих знаний и навыков.

4. Использовать корпоративные мероприятия для сплочения коллектива.

Конференции, командные игры и волонтерские акции способствуют формированию здоровых рабочих отношений и увеличению степени удовлетворенности сотрудников.

5. Предоставить сотрудникам гибкие графики работы.

Свободный график и возможность удаленной работы снизят уровень стресса и обеспечат лучшее равновесие между работой и личной жизнью.

6. Позаботиться о комфортных условиях труда.

Современный офис, качественное оборудование и удобные помещения сделают пребывание сотрудников приятным и комфортным.

7. Активно использовать инструменты обратной связи.

Получая регулярную обратную связь, сотрудники смогут корректировать свои действия и видеть собственный прогресс.

Таким образом, для повышения мотивации молодых специалистов необходимо сочетать сразу несколько подходов. Следует учесть, что единого подхода здесь нет — каждая компания выбирает оптимальный вариант исходя из специфики своей деятельности и особенностей целевой аудитории.

Для повышения мотивации и привлечения молодых специалистов необходимо создать прозрачную систему карьерного роста. Она должна предоставлять четкие перспективы и возможности для профессионального развития. Это включает регулярную обратную связь, постановку целей и доступ к обучению и тренингам.

Гибкий график, комфортные условия труда и социальные льготы также играют важную роль. Они помогают найти баланс между работой и лич-

ной жизнью, укрепляют корпоративную культуру и повышают вовлеченность сотрудников [7].

Индивидуальные потребности сотрудников тоже важны. Предоставление возможностей для удаленной работы, гибкого графика или сокращенного рабочего дня делает рабочую среду более привлекательной. Это помогает привлекать и удерживать талантливых молодых специалистов, стимулирует их профессиональный рост и укрепляет конкурентоспособность компании.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Дементьев А. В. Качество рабочей среды и мотивация молодых специалистов // Социально-экономические исследования регионов. 2021. № 4. С. 89–96.
2. Иванченко Г. В. Развитие кадрового потенциала железных дорог России // Железнодорожный транспорт. 2022. № 1. С. 45–51.
3. Карачинцева Н. А. Оплата труда и ее влияние на мотивацию молодых специалистов // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2020. № 2. С. 56–63.
4. Никонов Я. А. Доверительная корпоративная культура как фактор повышения мотивации молодых специалистов // Российский журнал менеджмента. 2020. № 2. С. 78–85.
5. Петрова Е. В. Роль наставничества в повышении мотивации и профессионального роста молодых специалистов // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество). 2020. № 3.
6. Пятакович А. А. Проблема карьерного роста молодых специалистов в нефтяной отрасли России // Современные проблемы науки и образования. 2021. № 3. С. 23–32.
7. Сидоров В. Н. Психологические аспекты адаптации молодых специалистов на рабочем месте // Психология в экономике и управлении. 2021. Т. 13, № 1.
8. Смирнова А. А. Обучение и развитие как ключевые факторы удержания молодых специалистов в компании // Управление персоналом. 2022. № 5.
9. Захарова Т. И. Влияние корпоративной социальной ответственности на мотивацию молодых сотрудников // Журнал социологии и социальной антропологии. 2020. Т. 23, № 4.
10. Koskela L. Remote Working: Boosting Productivity among Young Specialists // International Journal of Strategic Innovation and Sustainability. 2019. Vol. 15, iss. 2. P. 112–125.

#### REFERENCES

1. Dementiev A. V. Kachestvo rabochey sredy i motivatsiya molodykh spetsialistov [Quality of the Work Environment and Motivation of Young Professionals]. *Sotsialno-ekonomicheskiye issledovaniya regionov* [Socio-Economic Research of Regions]. 2021;(4):89-96. (In Russ.)
2. Ivanchenko GV. Razvitiye kadrovogo potentsiala zheleznnykh dorog Rossii [Development of Personnel Potential at Russian Railways]. *Zheleznodorozhnyy transport* [Railway Transport]. 2022;(1):45-51. (In Russ.)
3. Karachintseva NA. Oplata truda i ee vliyaniye na motivatsiyu molodykh spetsialistov [Remuneration and Its Impact on the Motivation of Young Professionals]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of Omsk University. Series: Economics]. 2020;(2):56-63. (In Russ.)
4. Nikonov YA. Doveritelnaya korporativnaya kultura kak faktor povysheniya motivatsii molodykh spetsialistov [Trust-Based Corporate Culture as a Factor for Increasing Motivation of Young Specialists]. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta* [Russian Journal of Management]. 2020;(2):78-85. (In Russ.)
5. Petrova E. V. Rol nastavnichestva v povyshenii motivatsii i professionalnogo rosta molodykh spetsialistov [The Role of Mentoring in Enhancing Motivation and Professional Growth of Young Specialists]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 21: Upravleniye (gosudarstvo i obshchestvo)* [Bulletin of Moscow University. Series 21: Management (State and Society)]. 2020;(3). (In Russ.)
6. Pyatakovich AA. Problema karyernogo rosta molodykh spetsialistov v neftyanoy otrasli Rossii [Career Growth Problem of Young Specialists in the Russian Oil Industry]. *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern Problems of Science and Education]. 2021;(3):23-32. (In Russ.)
7. Sidorov V. N. Psikhologicheskiye aspekty adaptatsii molodykh spetsialistov na rabochem meste [Psychological Aspects of Adaptation of Young Professionals in the Workplace]. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii* [Psychology in Economics and Management]. 2021;13(1). (In Russ.)

8. Smirnova AA. Obucheniye i razvitiye kak klyuchevyye faktory uderzhaniya molodykh spetsialistov v kompanii [Training and Development as Key Factors of Retaining Young Specialists in Companies]. *Upravleniye personalom* [Personnel Management]. 2022;(5). (In Russ.)

9. Zakharova TI. Vliyaniye korporativnoy sotsialnoy otvetstvennosti na motivatsiyu molodykh sotrudnikov [The Influence of Corporate Social Responsibility on the Motivation of Young Employees]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [Journal of Sociology and Social Anthropology]. 2020;23(4). (In Russ.)

10. Koskela L. Remote Working: Boosting Productivity Among Young Specialists. *International Journal of Strategic Innovation and Sustainability*. 2019;15(2):112-125.

#### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**П. О. Доля** — магистрант факультета экономики и управления.

**Е. В. Абилова** — кандидат экономических наук, доцент кафедры прикладной экономики и маркетинга Челябинского государственного университета; старший научный сотрудник НИИ аграрно-экологических проблем и управления сельским хозяйством, Уральский государственный аграрный университет.

---

Вклад авторов: авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

---

Статья поступила в редакцию / The article was submitted: 06.10.2024

Принята к публикации / Accepted for publication: 26.11.2025