

**Разуванов В.М., Андросова Е.В.**

Белорусский государственный университет физической культуры  
Республика Беларусь, Минск

**Razuvanov V., Androsava E.**

Belarusian State University of Physical Culture  
The Republic of Belarus, Minsk

## **ФАКТОРЫ И МОТИВАЦИОННЫЕ ПРОФИЛИ ПРЕДПОЧТЕНИЙ В ОТНОШЕНИИ БУДУЩЕГО МЕСТА РАБОТЫ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ТУРИЗМ И ГОСТЕПРИИМСТВО»**

**Аннотация.** В статье приведены результаты исследования трудовой мотивации студентов, обучающихся по специальности «Туризм и гостеприимство», проведенного методами неструктурированного и структурированного анкетирования и интервьюирования. С помощью методов описательной статистики, факторного и кластерного анализа выявлены значимость различных параметров трудовой мотивации, факторы и мотивационные профили предпочтений, определяющие выбор будущего места работы.

**Ключевые слова:** трудовая мотивация; индустрия туризма и гостеприимства; факторы мотивации; профили трудовых предпочтений.

## **FACTORS AND MOTIVATIONAL PROFILES OF PREFERENCES FOR THE FUTURE PLACE OF WORK OF TOURISM AND HOSPITALITY STUDENTS**

**Abstract.** The article presents the results of a study of the work motivation of students studying in the specialty “Tourism and Hospitality”, conducted by the methods of unstructured and structured questioning and interviewing. Using the methods of descriptive statistics, factor and cluster analysis, the significance of various parameters of labor motivation, factors and motivational profiles of preferences that determine the choice of a future job are revealed.

**Keywords:** labor motivation; tourism and hospitality industry; motivation factors; clusters of labor preferences.

Характеристики трудовой мотивации студентов как объект исследования никогда не теряли своей актуальности, поскольку мотивы, влияющие на поведение будущего специалиста на рабочем месте, в том числе обуславливающие выбор места приложения труда, в решающей степени влияют как на экономический эффект от трудовой деятельности, так и на социально-профессиональную реализацию личности. При этом понимание природы этих факторов позволяет

в наибольшей степени реализовать профессиональный и личностный потенциал будущего специалиста, создав для него максимально привлекательные условия труда и устранив негативные факторы.

На первом этапе изучения трудовой мотивации студентов было проведено исследование методами неструктурированного анкетирования и интервьюирования. Выборку составили студенты, обучающиеся по специальности «Туризм и гостеприимство» УО «БГУФК».

Респондентам предлагалось последовательно ответить на два вопроса: «Что для вас идеальная работа? Опишите каким критериям она должна отвечать?», а также «Опишите «худшую» для вас работу, работу, на которую вы бы ни за что не согласились», что служило для выявления позитивных и негативных факторов мотивации.

На втором этапе исследования, после проведенного количественно-качественного контент-анализа полученных данных, были выявлены десять основных параметров, характеризующих предпочтения студентов в отношении будущего места работы и разработан анкетный инструментарий, направленный на получение оценок значимости каждого из параметров (использовалась 10-балльная шкала). Исследование было проведено посредством Google Forms (выборка составила 45 студентов).

В таблице 1 представлены непараметрические описательные статистики полученных данных.

Таблица 1. – Непараметрические описательные статистики параметров трудовой мотивации

Variable	Descriptive Statistics (Мотивация студентов)				
	Mean	Median	Std.Dev.	Variance	Average Deviation
Размер заработной платы	9,47	10,00	0,76	0,57	0,64
Руководство	8,84	9,00	1,02	1,04	0,86
Карьерный рост	5,31	5,00	2,55	6,49	2,12
Гибкий график работы	7,73	8,00	1,34	1,79	1,16
Коллектив	9,00	9,00	1,17	1,36	0,84
Рабочее пространство	7,07	7,00	2,09	4,38	1,72
Месторасположение работы	6,04	6,00	2,85	8,13	2,45
Наличие соцпакета	5,18	5,00	1,71	2,92	1,27
Интерес к работе	9,02	9,00	1,08	1,16	0,78
Престиж компании	6,44	6,00	1,85	3,43	1,52

Как видно из данных таблицы, наивысшие оценки значимости были получены по размеру заработной платы, интересу к работе, отношениям в трудовой коллективе, и руководству, наименее высокие – по требованиям к соцпакету, карьерному росту, месту расположения работы и престижу компании.

Полученные данные свидетельствуют в пользу того, что у студентов преобладают краткосрочные мотивы и связанные с ними цели, которые в существенной мере конфликтуют со стратегическими. Наиболее ярким свидетельством тому являются низкие оценки по таким традиционно стратегически важным

параметрам как карьерный рост и престиж компании. Вторым параметром является важным, поскольку работа в престижной компании является хорошим предиктором будущего успеха молодого специалиста, усиливая его профессиональное «портфолио». Таким образом, студенты готовы «принести в жертву» будущий карьерный успех текущему потреблению, о чем свидетельствуют высокие требования к заработной плате, не готовность жертвовать материальным благополучием в угоду будущего долгосрочного карьерного успеха. Возможно, низкие оценки карьерного роста отражают специфику индустрии туризма и гостеприимства, в которой доминируют небольшие компании, не предусматривающие высоких карьерных перспектив.

Однако, полученные данные можно трактовать и иным образом. Низкие оценки «карьерного роста» относятся лишь к формальному, иерархическому карьерному вектору – карьерный рост относится к «вертикали» и не затрагивает так называемый «горизонтальный» рост, когда специалист, не претендуя на повышение в управленческой иерархии, растет как профессионал, формально выполняя ту же работу. Данная тенденция в целом характерна для существующих социально-профессиональных реалий, когда для получения высокой заработной платы совершенно не обязательно становиться руководителем – выдающиеся спортсмены, музыканты, актеры, торговые агенты и иные профессионалы формально находятся в самом низу организационной иерархии, при этом являясь значительно богаче их «начальства». Косвенным подтверждением данной гипотезы являются высокие требования к «интересу к работе», без которого претендовать на профессиональный рост весьма затруднительно, равно как и без сплоченного коллектива и грамотного руководства, также получивших высокие оценки значимости.

Для выявления факторов (групп взаимосвязанных параметров), редукции данных был проведен факторный анализ (таблица 2).

Таблица 2. – Факторный анализ параметров трудовой мотивации

Factor Loadings (Equamax) (Мотивация студентов) Extraction: Principal components (Marked loadings are >,700000)				
Variable	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Размер заработной платы	-0,044433	<b>0,728145</b>	0,104987	0,080256
Руководство	<b>0,948513</b>	0,032624	-0,037122	-0,063543
Карьерный рост	0,079604	0,074185	<b>0,760030</b>	-0,066054
Гибкий график работы	-0,075607	-0,381902	0,371969	0,585790
Коллектив	0,012198	0,284169	-0,092000	<b>0,714491</b>
Рабочее пространство	-0,058430	0,090390	0,654637	-0,130925
Месторасположение работы	0,026924	<b>-0,822658</b>	0,040283	0,176233
Наличие соцпакета	-0,038184	-0,215527	-0,145433	0,675049
Интерес к работе	<b>0,933499</b>	-0,105740	-0,064813	-0,000906
Престиж компании	-0,081653	-0,090417	0,618099	0,080802
Expl. Var	1,797539	1,514109	1,574441	1,378911
Prp. Totl	0,179754	0,151411	0,157444	0,137891

Было выделено 4 фактора с приблизительно равными факторными весами. Первый фактор образовали параметры «руководство», а также «интерес к работе», второй был преимущественно обусловлен размером заработной платы и месторасположением работы, третий – карьерным ростом, престижем компании и качеством рабочего пространства, четвертый – коллективом, наличием соцпакета и графиком работы. Следует отметить, что четкостью и логичностью структуры полученная факторная модель в полной мере не характеризуется (возможно по причине небольшой выборки), однако в целом данные факторы можно обозначить следующим образом: «интерес к работе», «материальный», «карьерный рост», «досуг». Таким образом, трудовая мотивация может объясняться четырехфакторной моделью.

Наблюдающиеся значительные показатели дисперсии и вариации по отдельным параметрам (таблица 1) говорят о том, что значимость различных параметров может существенно различаться у различных респондентов, что делает потенциально продуктивным проведение кластерного анализа с целью выявления различных мотивационных профилей. С данной целью был проведен кластерный анализ данных (рисунок 1).

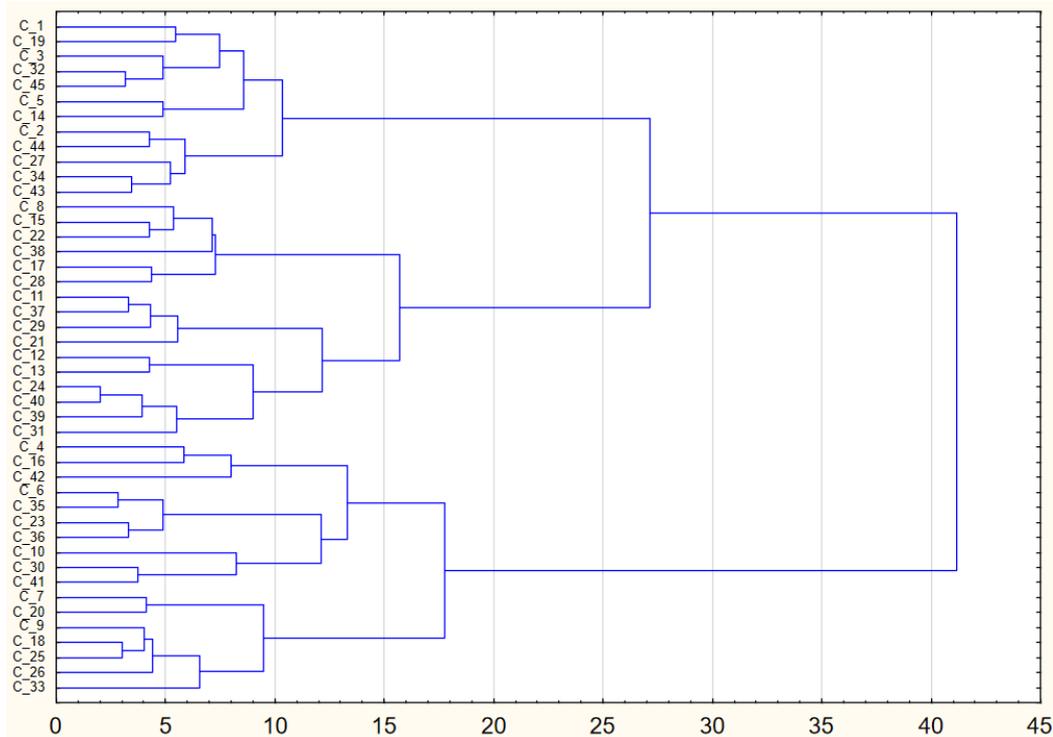


Рисунок 1 – Кластеры, характеризующие различные профили трудовой мотивации студентов

Полученные данные были сгруппированы, затем по отношению к каждому кластеру (3 основных кластера) были построены профили согласно средним кластерным значениям (рисунок 2).

Как видно на графике ниже (рисунок 2), были выделены 3 кластера, при этом наибольшие различия наблюдались по таким параметрам, как отношение

к карьерному росту, месторасположению работы, рабочему пространству и частично – гибкому графику работы. Требования представителей всех трех кластеров были высокими и едиными к следующим параметрам: заработная плата, руководство, коллектив, интерес к работе.

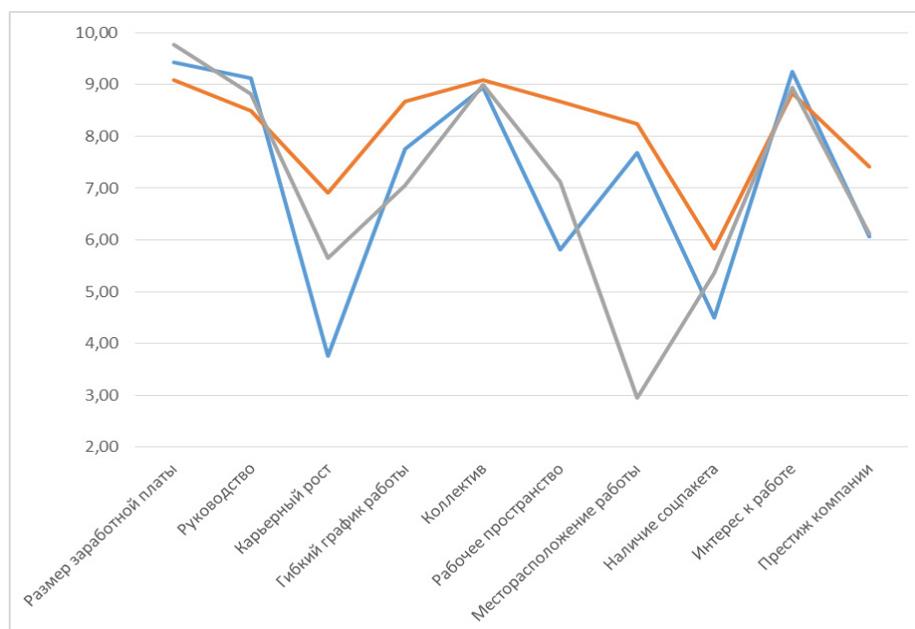


Рисунок 2 – Мотивационные кластерные профили (по средним значениям)

Таким образом, наиболее высокой дифференцирующей способностью обладает фактор карьеры, по которому всех респондентов можно разделить на лиц с высокими, средними и низкими карьерными предпочтениями, расположение места работы скорее носит ситуативный характер и в реальной практике вряд ли окажет принципиальное значение на выбор нанимателя.

Выявленные параметры, факторы и мотивационные профили предпочтений в отношении будущего места работы студентов, обучающихся по специальности «Туризм и гостеприимство», позволят потенциальным нанимателям – предприятиям индустрии туризма и гостеприимства сформировать условия, максимально способствующие привлечению потенциальных сотрудников, а УВО – проводить систематический мониторинг и управлять профессиональными ожиданиями и мотивацией студентов – будущих профессионалов отрасли.