

DOI: 10.17689/psy-2017.2.8

УДК 159.99

Проблема профессиональной мотивации сотрудников частных организаций

© 2017 Елисеева Жанна Михайловна*

*кандидат психологических наук, доцент кафедры

«Общая психология» Пензенского государственного университета (г. Пенза)

zhanna_eliseeva_87@mail.ru

Аннотация. В статье представлены результаты теоретического анализа проблемы профессиональной мотивации сотрудников частных организаций. В рамках эмпирического исследования автором была проверена гипотеза о существовании связи между профессиональной мотивацией и направленностью личности сотрудников частных ювелирных компаний.

Ключевые слова: частная организация, профессиональная мотивация, трудовая деятельность, направленность личности.

The problem of professional motivation of employees of private organizations

© 2017 Yeliseyeva Zhanna Mikhailovna*

* Candidate of Psychological Sciences, assistant professor at the «General psychology» department of Penza State University (Penza)

zhanna_eliseeva_87@mail.ru

Annotation. The paper contains the results of a theoretical analysis of the problem of professional motivation of employees of private organizations. In the framework of the empirical research, the author tested the hypothesis of the existence

of a connection between professional motivation and the orientation of the personality of employees of private jewelry companies.

Keywords: private organization, professional motivation, work activity, personal orientation

Вопросы отношения к труду и удовлетворенности трудом в последнее время стали предметом исследования ученых во многих странах. На наш взгляд, это связано с тем, что современное производство определяется не только вещественными факторами, но и резко возросшим влиянием и ролью человеческого фактора. Мотивы трудового поведения у разных людей различны, но не вызывает сомнений, то, что каждый человек обладает некой системой индивидуальных потребностей, интересов, ценностей, удовлетворение которых осуществляется или должно осуществляться в труде.

Совокупность устойчивых мотивов, определяющих избирательность отношений и активности человека и относительно независимых от наличных ситуаций, называется направленностью личности. Направленность личности является обобщенной характеристикой человека с точки зрения того, к чему он стремится, что он ценит. Знание содержания и структуры направленности субъекта дает представления о преобладающей ориентации его мыслей и стремлений, позволяет оценить и прогнозировать его поступки и их мотивы.

Актуальность и важность проблем профессиональной мотивации заключается в том, что, поняв механизм формирования мотивационной сферы человека, личностных качеств взаимосвязанных с ней (в данном случае мотивации), руководители организаций могут более эффективно управлять персоналом, повышая тем самым производительность труда и конкурентоспособность предприятия.

Целью нашего исследования стало изучение связи мотивации профессиональной деятельности и направленности личности сотрудников ювелирного магазина для использования полученных данных в практике, а также для более эффективного управления персоналом, повышения

производительности труда и конкурентоспособности предприятия. Объектом исследования: мотивационная сфера сотрудников ювелирного магазина. Предметом исследования стала связь мотивации трудовой деятельности и направленности личности сотрудников ювелирного магазина.

В качестве гипотезы исследования выступило предположение о существовании связи между профессиональной мотивацией и направленностью личности сотрудников ювелирного магазина.

В эмпирическом исследовании профессиональной мотивации сотрудников частной организации на примере ювелирных магазинов приняли участие 40 сотрудников. Участниками исследования стали женщины в возрасте от 25 до 40 лет со стажем работы от 5 до 10 лет.

В рамках диагностики были использованы такие методики как методика «Тест оценки мотивации» (В.И. Герчиков); методика «Опросник для определения источников мотивации» (Дж. Барбуто, Р. Сколл); методика «Тест оценки выраженности шести основных мотивов к работе» (С.В. Соловьев); методика «Диагностика направленности личности Б. Басса» (В. Смекал и М. Кучер); методика «Диагностика интерактивной направленности личности» (Н.Е. Щурков, модификация Н.П. Фетискин); методика «Диагностика эмоциональной направленности» (Б.И. Додонов).

В результате проведенного исследования мы можем прийти к выводу, что наиболее распространенными типами мотивации у сотрудников ювелирных магазинов выступают инструментальный (40%) и профессиональный тип мотивации (40%). И у малой части сотрудников обнаружен патристический (5%) и хозяйский (5%) тип мотивации.

У подавляющего большинства сотрудников (80%) источником мотивации выступает внутренняя Я-концепция. У меньшей части испытуемых (15%) источником мотивации является интернализация цели и инструментальная мотивация (5%).

Почти у половины человек (40%) преобладающим мотивом к работе в выборке сотрудников выступил мотив «Работа». У трети испытуемых (35%)

преобладает такой мотив, как «Профессия». Мотив «Деньги» преобладает почти у четверти работников (20%). «Творчество», как мотив к работе, преобладает у незначительного количества (5%) работников.

Анализ общего уровня мотивации в выборке сотрудников показал, что больше чем у половины сотрудников (55%) средний уровень мотивации. Высокий уровень мотивации наблюдается у трети (35%) сотрудников. А низкий уровень мотивации зафиксирован лишь малой части (10%) выборки.

Наиболее распространенной в выборке сотрудников стала направленность личности на задачу. Преобладание данной направленности мы зафиксировали больше чем у половины сотрудников (55%). Направленность личности на себя, выявили почти у половины сотрудников (40%). Для незначительного количества человек характерна направленность личности на взаимодействие (5%).

Анализ интерактивной направленности личности в выборке сотрудников показал, что почти для всех испытуемых (90%) характерна направленность личности на взаимодействие и сотрудничество. И для малой части испытуемых (10%) характерна ориентация на личные интересы.

Анализ эмоциональной направленности личности сотрудников показал, что наиболее распространенной в выборке сотрудников выступила практическая направленность личности. Преобладание данной направленности мы зафиксировали у трети (35%) выборки. Такие эмоциональные направленности как альтруистическая и коммуникативная выявлены почти у четверти (20%) работников. Активная направленность выявлена у незначительного количества сотрудников (10%).

В результате выявления связей между профессиональной мотивацией и направленностью личности сотрудников удалось установить следующие закономерности:

Патриотический тип мотивации имеет прямую связь с направленностью личности на задачу, на взаимодействие и сотрудничество, и с коммуникативной направленностью. То есть, чем больше заинтересованность сотрудника в

решении деловых проблем, а также чем выше его потребность в общении и поддержании конструктивных отношений, тем больше он ценит результативность общего дела, в котором участвует и нуждается в общественном признании своего участия.

Также патриотический тип мотивации имеет обратную связь с направленностью личности на личные интересы. Значит, чем больше сотрудник преследует цели удовлетворения личных потребностей и игнорирует интересы и ценности других людей, тем меньше сотрудника интересует результативность общего дела и признание руководством его заслуг.

Профессиональный тип мотивации имеет прямую связь с пугнической эмоциональной направленностью личности. То есть, чем выше интерес к борьбе и риску, тем больше работник пытается доказать окружающим, что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам.

Также профессиональный тип мотивации имеет обратную связь с направленностью личности на себя. Значит, чем больше сотрудник занят самим собой, своими чувствами и переживаниями, тем меньше он реализовывает свои знания, умения и навыки в работе.

Инструментальный тип мотивации имеет прямую связь с глорической эмоциональной направленностью личности. Получается, что чем больше у сотрудника потребность в самоутверждении, славе и стремлении находиться в гармонии с окружающими, тем больше сотрудник будет прикладывать усилий к работе, чтобы его труд высоко оплачивался.

Также инструментальный тип мотивации имеет обратную связь с альтруистической эмоциональной направленностью личности. Значит, чем больше сотрудник стремится помочь другим, тем меньше он рассматривает свою работу как источник заработка.

Мотивация интернализации цели имеет прямую связь с романтической эмоциональной направленностью личности. Это значит, что чем больше у сотрудника выражено стремление ко всему необычному, необыкновенному,

таинственному, тем больше он будет стремиться достигать целей соответствующим интернализированным ценностям.

Мотивация, проистекающая из внешней Я - концепции имеет прямую связь с гедонистической эмоциональной направленностью. Значит, что чем больше сотрудник нуждается в душевном комфорте, тем больше он стремится соответствовать ролевым ожиданиям членов своей группы, чтобы быть принятым и признанным в ней.

Мотивация, проистекающая из внутренней Я - концепции имеет прямую связь с романтической эмоциональной направленностью. Это значит, что, чем больше у сотрудника выражено стремление ко всему необычному, необыкновенному, таинственному, тем больше сотрудник стремится достичь высоких уровней компетентности.

Мотивация, проистекающая из внутренней Я - концепции имеет обратную связь с глорической эмоциональной направленностью. То есть, чем больше сотрудник стремится достичь высоких уровней компетентности, тем меньше у него потребность во всеобщем внимании и восхищении.

Мотив «деньги» имеет прямую связь с направленностью личности на себя и маргинальной ориентацией. Значит, чем больше сотрудники ориентированы на денежное вознаграждение и чем выше импульсивность поведения, тем больше им важен размер заработной платы.

Также мотив «деньги» имеет обратную связь с направленностью личности на взаимодействие и сотрудничество. То есть, чем выше потребность в поддержании конструктивных отношений с другими сотрудниками, тем менее важным фактором выступает размер заработной платы.

Мотив «коллектив» имеет прямую связь с направленностью личности на взаимодействие и сотрудничество. Значит, чем больше потребность в поддержании конструктивных отношений в группе, тем больше стремление работать в тесном контакте с группой людей, которых объединяют не только функциональные связи, но и неформальные отношения.

Мотив «коллектив» имеет обратную связь с маргинальной ориентацией, значит, чем больше склонность подчиняться обстоятельствам и импульсивность поступков, тем меньше такой сотрудник стремится работать в тесном контакте с группой людей. Поскольку такой человек будет находиться в коллективе физически, но не будет включен в него как его член.

Мотив «творчество» имеет прямую связь с направленностью личности на взаимодействие и сотрудничество. Значит, чем больше интерес к совместной деятельности, тем выше потребность в проявлении инициативы в реализации творческих амбиций, через эту работу.

Также мотив «творчество» имеет обратную связь с маргинальной ориентацией. Значит, чем больше у сотрудника развита склонность подчиняться обстоятельствам, тем меньше он реализовывает свои творческие амбиции через работу.

Мотив «власть» имеет прямую связь с пугнической и глорической эмоциональной направленностью личности. Значит, чем больше для сотрудника характерно преодоление трудностей и стремление завоевать признание, тем больше он реализует через работу свои лидерские амбиции, а также организаторские способности.

Мотив «власть» имеет обратную связь с маргинальной ориентацией. То есть, чем сильнее у сотрудника выражена склонность подчиняться обстоятельствам, тем меньше его стремление к деятельности, которая даст ему властные полномочия.

Мотив «работа» имеет прямую связь с практической и альтруистической эмоциональной направленностью личности. Значит, чем сильнее у сотрудника выражено желание приносить другим людям радость, а также чем сильнее желание добиться успеха в делах, тем более качественно и добросовестно он выполняет работу.

Мотив «профессия» имеет прямую связь с направленностью личности на личные интересы. Значит чем больше сотрудник стремиться к собственному

благополучию, тем сильнее его стремление в постоянном совершенствовании своих знаний и умений в работе.

Качественный и количественный анализ эмперических данных обеспечил доказательство выдвинутой гипотезы исследования о том, что между профессиональной мотивацией и направленностью личности сотрудников ювелирного магазина существует связь.

Литература:

1. Агеев А.А. Проблемы и особенности мотивации персонала на современном этапе развития российской экономики // Новый университет.- 2012. - №5. - С. 37-39.
2. Аширов Д.А. Трудовая мотивация: учебник - М: ТК Велби, Издательство Проспект, 2010. - 444 с.
3. Бухалков М.И. Управление персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 368 с.
4. Быченко Ю.Е., , Баландина Т.М. Развитие потенциала работников современных предприятий // Вестник СГСЭУ. - 2009. - №1. - С. 29.
5. Горнаков Э.И., Костюкевич Е.Н., Метельская Е.В. Управление персоналом. – М., 2011. - 560 с.
6. Дейнека А.В. Управление персоналом - М., 2010. - 291 с.
7. Демин Ю.М. Аттестация персонала: [полный комплект документов для аттестации персонала организации любого типа с учетом новейших изменений в Трудовом кодексе РФ]. – СПб.:Питер, 2008. – 170с.
8. Джинчарадзе Г.Р. Методические аспекты организации процедуры оценки персонала. //Инженерный вестник Дона.-2012,-№2. С. 340-345.
9. Егоршин А.П. Управление персоналом. - М., 2010. - 450 с.
10. Иванова С.В., Мотивация на 100% - М., 2016. – 285с.

Reference:

1. Ageev A.A. Problemyi i osobennosti motivatsii personala na sovremennom etape razvitiya rossiyskoy ekonomiki // Novyyiy universitet.- 2012. - #5. - S. 37-39.

2. Ashirov D.A. Trudovaya motivatsiya: uchebnik - M: TK Velbi, Izdatelstvo Prospekt, 2010. - 444 s.
3. Buhalkov M.I. Upravlenie personalom. - M.: INFRA-M metodyi, 2010. - 368 s.
4. Byichenko Yu.E., , Balandina T.M. Razvitie mitrofanova potentsiala rabotnikov sovremennyih termika predpriyatiy menedzhment // Vestnik SGSEU teoriya. - 2009. - #1. - konkurentsia S obschaya. 29.
5. Gornakov E.I., Kostyukevich E.N., Metelskaya E.V. Upravlenie kibanova personalom. – M., 2011. kibanov - 560 s.
6. Deyneka A.V. Upravlenie personalom - M., 2010. - 291 s.
7. Demin Yu.M. Attestatsiya personala: [polnyiy vyisshaya komplekt dokumentov dlya kravchenko attestatsii yurayt personala organizatsii obschaya lyubogo tipa s uchetom norbert noveyshih tkach izmeneniy v Trudovom normirovanie kodekse RF]. – SPb.:Piter, 2008. – 170s.
8. Dzhincharadze G.R. Metodicheskie lambrev aspektyi matsusita organizatsii protseduryi vyisshaya otsenki personala. //metodyi Inzhenernyiy tebekin vestnik Dona.-demin 2012,-#2. S. 340-345.
9. Egorshin A.P. Upravlenie serbinovskiy personalom politicheskaya. - M., 2010. - 450 s.
10. Ivanova S.V., Motivatsiya na 100% - M., 2016. – 285s.