

Сравнительный анализ мотивации трудовой деятельности менеджеров по подбору персонала на примере организаций г. Москвы и г. Махачкалы

Охрименко Артём Викторович

Студент

*Дагестанский государственный университет, Факультет психологии, Махачкала,
Россия*

E-mail: guru05@bk.ru

В последнее десятилетие социально-экономическая и политическая жизнь нашей страны претерпевает значительные перемены, которые не могли не сказаться на механизмах общественной жизни в целом и проблемах отдельного человека, в частности. Изменения непосредственно затрагивают и профессиональную деятельность людей в различных областях материального производства и духовного развития, выявляя ряд проблемных тенденций, связанных с мотивацией персонала. С этой целью мы стараемся раскрыть такие аспекты процессов управления мотивацией как совершенствования системы стимулирования труда для различных категорий персонала среднего звена, распределения функций и управления персоналом, задач повышения стабильности и эффективности персонала в организации. Данные проблемы широко изучены в крупных городах, однако, в Дагестане проблема эффективного управления мотивацией персонала стоит достаточно остро. Несмотря на востребованность данной тематики, её освещение на региональном уровне недостаточно.

Вопросы мотивации персонала продолжают оставаться наиболее актуальными в психологии труда и психологии управления, тем более что до сих пор в науке не существует единого подхода к пониманию сущности данного психологического феномена. В самом широком смысле, мотив это: «то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается» [8]. Большой психологический словарь расширяет это понятие и определяет мотив как: «материальный или идеальный «предмет», который побуждает и направляет на себя деятельность или поступок, смысл которых состоит в том, что с помощью мотива удовлетворяются определенные потребности субъекта; психический образ данного предмета» [3]. Взгляды на сущность мотива у психологов существенно расходятся. В монистических представлениях о природе этого феномена, исследователи рассматривают мотив в качестве: потребности, цели, побуждения [6], намерения [2], устойчивых свойств, состояния [9], формулировки [7] и удовлетворенности [1, 10]. Мотивация же, как психическое явление трактуется как: совокупность факторов, поддерживающих и направляющих поведение; совокупность мотивов; побуждение, вызывающее активность организма и определяющее её направленность.

На сегодняшний день, на большинстве предприятий используется универсальная система мотивации персонала, затрагивающая всех сотрудников компании. На наш взгляд, такая система не стимулирует персонал в должной мере, так как у каждой категории сотрудников своя мотивация трудовой деятельности. В нашем исследовании мы рассматриваем специалистов двух профессий: менеджеров по подбору персонала и менеджеров по продажам. Можно предположить, что у специалистов с разной сферой профессиональной деятельности должна быть и различная система мотивации.

Другая сторона этого вопроса заключается в этнических особенностях мотивации. В ряде работ показаны этнические различия в мотивации, обусловленные как образом жизни, так и национальными традициями и характером. В литературе имеются данные о сравнении российских и американских специалистов [5], сравнение мотивации русских и групп народов коми [4] и др. Работа по изучению мотивации дагестанских этнических групп не проводилась. Изучив эти особенности можно ответить на вопрос, можно ли в Дагестане использовать систему мотивации персонала, применяемую в Центральной России.

Исследование планируется проводить в 4 этапа: поисково-аналитический, подготовительный, экспериментально-формирующий, заключительно-обобщающий. Планируемая выборка составляет 300 человек. Достоверность и обоснованность результатов обеспечивается использованием современных методологических и разнообразных теоретических подходов к изучению объекта и предмета исследования; полнотой диагностического и психотехнического инструментария исследования; применением научных методов, адекватных целям и задачам исследования; сочетанием количественных и качественных методов анализа; репрезентативностью объема выборок. На данный момент, в ходе исследования было опрошено 60 человек – 30 менеджеров по подбору персонала, работающих в г. Москва и 30 менеджеров по подбору персонала, работающих в г. Махачкала. Респондентам предлагалось проранжировать следующие критерии важности работы: источник материального дохода; возможность самовыражения; возможность сделать карьеру; возможность сделать счастливыми других людей; возможность работать с интересными людьми; источник самоуважения; возможность бывать за границей; возможность быть счастливым; возможность обеспечить детей; обязанность.

Для сравнения полученных данных использовался t-критерий Стьюдента для независимых групп пакета статистического анализа STATISTICA 6.1. Обнаружились значимые различия в некоторых факторах. Так, например, ведущим критерием в трудовой деятельности менеджеров по подбору персонала московских предприятий является возможность самовыражения ($p=0,0017$), в отличие от менеджеров махачкалинских организаций, где доминирует восприятие работы как источника доходов ($p=0,0034$).

На основании этого можно предположить, что необходимо модифицировать систему мотивации менеджеров по подбору персонала в дагестанских организациях из-за различий в восприятии трудовой деятельности.

В будущем, планируется исследовать мотивацию трудовой деятельности менеджеров по продажам в г. Москва и г. Махачкала, увеличить выборку до 300 человек, использовать полную батарею методик. Затем, на заключительном этапе, на основании полученных данных, создать коррекционную программу мотивации персонала, представить программу социально-психологического тренинга и выработать соответствующие рекомендации.

Литература

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев. – М.: Мысль, 1976. – 158 с.
2. Божович Л.И. Изучение мотивации поведения детей и подростков / Л.И. Божович. – М., 1972.

3. Большой психологический словарь / сост. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М.: Олма-пресс, 2004. – 672 с.
4. Бызова В.М. Психология этнических различий в самосознании коми и русских / В.М. Бызова – Сыктывкар, 1997.
5. Дейнека О.С. Экономическая психология / О.С. Денейка. – СПб.: Издательский дом СПбГУ, 2000. – 160 с.
6. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев – М.: Наука, 1988. – 193 с.
7. Обуховский К. Психология влечений человека / К. Обуховский. – М.: Прогресс, 1971. – 248 с.
8. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров – М.: Сов. Энциклопедия, 1987. – 1600с.
9. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Л.Ф. Ильичев – М.: Сов. Энциклопедия, 1983. – 836 с.
10. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. – М.: Просвещение, 1969. – 317 с.