

Секция «Психология»

Особенности мотивационной сферы персонала в социально-культурном сервисе с автономным и зависимым типом субъектной регуляции.

Осенкова Дарья Игоревна

Студент

*Поволжская государственная академия физической культуры, спорта и туризма,
Адаптивная физическая культура, сервис и туризм, Набережные Челны, Россия
E-mail: osenkova@ro.ru*

Актуальность. В настоящее время управление персоналом представляет сложную систему теорий, правил и закономерностей. Изучение этих аспектов имеет огромное значение при выборе тактики и стратегии управления организацией. Управление персоналом, прежде всего, базируется на принципах заинтересованности сотрудников организации работать на нее, на достижение неких целей. Поэтому можно сказать, что современной особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Разработка вопросов связанных с мотивацией имеет огромное значение не только для развития теории психологии, но и для решения многих практических задач, в частности в социально-культурном сервисе.

Цель работы: выявить и установить особенности мотивационной сферы персонала с автономным и зависимым типом субъектной регуляции в организации гостиница «Элит» города Набережные Челны.

Для достижения поставленной цели необходимо реализовать следующие **задачи:**

1. Теоретически проанализировать проблему мотивации в психологии;
2. Эмпирически исследовать мотивационную сферу персонала с автономным и зависимым типом субъектной регуляции;
3. Описать особенности мотивационной сферы персонала с автономным и зависимым типом субъектной регуляцией.

Объект исследования: персонал гостиницы «Элит» в возрасте 23 – 29 лет.

Предмет исследования: мотивационная сфера персонала с автономным и зависимым типом субъектной регуляции в гостинице «Элит».

Гипотеза: мотивационная сфера персонала с автономным типом субъектной регуляции является более свободной и независимой от окружающих факторов рабочей деятельности влияющих на процесс труда, таких как заработок, условия и структурированность работы, и ориентирована в первую очередь на достижение результата, в отличие от персонала с зависимым типом субъектной регуляции, для которого важным фактором является не только результат, но и сам процесс трудовой деятельности и влияющие на него факторы.

Методы и методики исследования:

теоретический анализ научной литературы;
личностный опросник Прыгина Г.С.;
тестовая методика «Мотивационный профиль» Ш.Ричи и П.Мартин;
методы статистической обработки данных (t – критерий Стьюдента, коэффициент корреляции Пирсона).

Рассмотрев множество различных подходов, можно сделать вывод о том, что применение любой теоретической разработки на практике требует изучения не только внеш-

ней среды, на базе которой она будет разворачиваться, но и внутренней среды, то есть самого человека.

Для проверки нашей гипотезы было проведено эмпирическое исследование в гостинице «Элит» города Набережные Челны. В качестве испытуемых выступил персонал организации, занимающиеся трудовой деятельностью в различных отделах. В диагностическом исследовании, нам удалось выявить особенности мотивационной сферы персонала двух типологических групп. Мы установили, что для персонала с автономным типом субъектной регуляции характерно постоянное стремление к самостоятельности и независимости, стремление к личностному росту. При этом мало значения придается комфортности рабочих условий и структурированности работы, однако стремятся избегать рутинности и скуки, они открыты для новых идей. Для персонала с зависимым типом субъектной регуляции характерна потребность в комфортных рабочих условиях, в структурированном процессе рабочей деятельности с определенными правилами выполнения. Немаловажное значение для них имеет поддержка и контроль со стороны, которые во многом обуславливают успешность их деятельности. Основным показателем труда и заслуг для них – заработок.

На основании полученных результатов нашего исследования, можно сделать следующие выводы:

1. Мотивационная сфера персонала с разным типом субъектной регуляции статистически значимо отличаются по следующим показателям:

- Потребность в хороших условиях и комфортной обстановке;
- Потребность в четком структурировании работы и обратной связи;
- Потребность в социальных контактах и др.

Полученные различия свидетельствуют о том, что «автономный» персонал проявляет большую самостоятельность и независимость от процесса трудовой деятельности и в первую очередь направлен на результат, в отличие от «зависимого», который реагирует на любые изменения процесса труда и эффективность деятельности полностью оказывается в подчинении от него.

2. Структура мотивационной сферы персонала с зависимым типом субъектной регуляции характеризуется взаимосвязанностью всех факторов-мотиваторов, при этом структурообразующими составляющими являются «заработок», «условия», «разнообразие», «достижение».

3. Структура мотивационной сферы персонала с автономным типом субъектной регуляции содержит в себе меньше корреляционных связей между факторами-мотиваторами. В заключение, следует отметить, что сравнительный анализ особенностей мотивационной сферы персонала с различным типом субъектной регуляции, проведенный в данной работе, не исчерпывает полностью все аспекты мотивационной сферы, а лишь показывает соотношение двенадцати наиболее значимых возможных потребностей.

Литература

1. Головин, С.Ю. Словарь психолога - практика/С.Ю.Головин.-2-е изд.,перераб. и доп.-Минск: Харвест, 2007.-976с.
2. Бороздина, Л.В., Кубанцева, С.Р. Показатели интеллекта и невербальной креативности при соответствии и не соответствии уровней самооценки и притязаний.

Сообщение 2./ Л.В. Бороздина, С.Р. Кубанцева//Вестник Московского университета. Психология. -2006.-4.-С.41-51

3. Конопкин, О.А. Теоретико-эмпирические исследования: структурно-функциональный и содержательно-психологический аспекты осознанной саморегуляции/ О.А. Конопкин// Психология: Журнал высшей школы экономики.-2005.-Т. 2, 1.-С. 27-42