

Управление зависимостью между социально-психологическими установками персонала и трудовой мотивацией при принятии эффективных бизнес-решений в сфере управления человеческими ресурсами

Агишева Алина Вильдановна¹, Эмма Кулеша Викторовна²

1 - Южный федеральный университет, Факультет экономический, Кафедра управления человеческими ресурсами, Ростов-на-Дону, Россия; 2 - Южный федеральный университет, Факультет экономический, Кафедра управления человеческими ресурсами, Ростов-на-Дону, Россия
E-mail: agisheva.lina@ya.ru

Современная концепция управления человеческими ресурсами строится на социально-ориентированном подходе, акцентировании внимания на профессиональной индивидуальности каждого отдельного сотрудника, особенности системы его ценностей и потребностей для принятия более эффективных стратегических и тактических решений в сфере управления персоналом. Однако стоит отметить, что система мотивации персонала большинства компаний включает в себя определенный набор методов, распространяемый на всех сотрудников, и не учитывает их индивидуальные предпочтения. Следует понимать, что расходы на мотивацию - самая большая статья расходов в HR-бюджете и в корпоративных расходах в целом, поэтому эффективность этих вложений должна быть максимально высокой. Унифицированность мотивации в отношении всех структурных подразделений и категорий работников без учета их показателей эффективности, потенциала, мотивов и убеждений может стагнационно влиять на результативность труда в перспективе. Поэтому организациям необходимо проводить мониторинг индивидуальных мотивов и предпочтений в соотношении с существующей системой мотивации с целью ее дальнейшего совершенствования и повышения эффективности. Также исследование крайне актуально в условиях экономического кризиса, когда многим хозяйствующим субъектам приходится оптимизировать затраты на персонал, которые начинаются с сокращения выплат по бенефитам. Чтобы в связи с этим избежать падения лояльности сотрудников и их вовлеченности в бизнес-процессы компании, необходимо выявить наиболее мотивирующие факторы и определить критические выплаты для большей части штатного персонала.

В рамках авторского исследования предлагается оценить систему мотивации персонала на примере организации государственного сектора с помощью количественных методов оценки. Для интерпретации корреляционной зависимости воспользуемся общей классификацией Ивантера Э.В. и Коросова А.В. [1]. В анкетировании приняли участие 42 респондента - сотрудники Управления Федерального казначейства по Ростовской области. Респондентам предлагалась проранжировать 9 групп мотивационных по степени важности и удовлетворенности.

1 этап исследования - расчет коэффициента корреляции по Спирмену для определения согласованности мнения респондента в рамках распределения факторов по уровню значимости и удовлетворенности. Полученные значения коэффициента распределились следующим образом: средняя обратная связь - 7 % респондентов, очень слабая - 17%, слабая - 12%, умеренная - 19%, средняя - 17%, сильная - 28%. Таким образом, мы подтвердили, что в организации существует число сотрудников с расбалансированной системой выраженности мотивов и их уровнем удовлетворения.

2 этап исследования - расчет коэффициента конкордации по Кендаллу для определения согласованности мнений респондентов в связи с ранжированием мотивационных факторов по степени важности. Расчет производился как в целом по всей выборке респондентов, так и для групп, выделенных на основании половой, возрастной, профессиональной принад-

лежности. Коэффициент конкордации для всей выборки равен 0,157, что говорит о слабой согласованности мнения сотрудников при ранжировании факторов по степени важности. Т.е. нужно учитывать индивидуальные особенности сотрудника при мотивации. Рассмотрим значения коэффициента конкордации с учетом группировки сотрудников в группы. Половая принадлежность не оказала влияние на согласованность мнения респондентов (женщины - 0,205, слабая; мужчины - 0,125, очень слабая). Это можно объяснить профессиональной идентичностью должностных обязанностей сотрудников обоих полов. Возраст в целом оказывает влияние на согласованность (18-30 лет - 0,355, умеренная; 31-40 лет - 0,165, очень слабая; 41-50 лет - 0,381, умеренная; старше 51 года - 0,767, сильная). Это связано с тем, что возраст влияет на психологические особенности личности, в том числе и на ее ценности. Данный вывод находит свое отражение в теории поколений Н.Хоува и У.Штрауса [2]. Но если рассмотреть коэффициент с учетом половозрастной структуры одновременно, то связь будет гораздо выражена сильнее. Профессиональный статус слабо влияет на согласованность мнения (руководители - 0,377, умеренная; рядовые сотрудники - 0,177, очень слабая). Характер выполняемых обязанностей способен оказать воздействие на согласованность мнения (казначей - 0,360, умеренная; юристы - 0,318 умеренная; программисты - 0,235, слабая). Применительно к исследуемой организации представляется возможным формирование мотивационных схем, направленных на группы сотрудников с учетом половозрастной структуры, а также работы в том или ином отделе.

3 этап исследования - расчет коэффициента корреляции по Спирмену для определения типа связи между важностью фактора и удовлетворенностью им для каждого из 9 факторов по всей выборке респондентов. Особый интерес представляют низкие значения коэффициента, так как в этом случае уровень важности фактора не соответствует уровню его удовлетворенности. Рассмотрим подробнее эти факторы. Связь по фактору «Социальные контакты» - низкая (0,297), «Заработная плата» - очень низкая (0,045), «Карьера» - низкая (0,290). Важность данных факторов сотрудники оценивают выше, чем уровень удовлетворенности. Связь по фактору «Уважаемая работа» - очень низкая (0,048), однако важность данного фактора ниже удовлетворенности им.

Полученные данные необходимо учитывать при мотивации персонала, но при этом принимать во внимание специфику деятельности организации. Можно по корреляционным показателям определить, что у трех возрастных групп есть единство профессиональных интересов. Так усилия молодого поколения должны быть оценены справедливо, а система вознаграждения должна быть прозрачной (по исследованию для них это важно); вовлекать сотрудников в интересные внерабочие проекты, чтобы сгладить рутинность должностных обязанностей. Старшему поколению - обеспечить стабильность и определенность задач. По ответам респондентов государственного сектора можно заметить, что особое значение будут иметь мероприятия, которые формируют традиции организации и влияют на создание доброжелательной обстановки среди сотрудников, уделить внимание карьерным перспективам сотрудников посредством систематической работы с кадровым резервом.

Источники и литература

- 1) Ивантер Э.В., Коросов А.В. Основы биометрии: введение в статистический анализ биологических явлений и процессов. Изд-во ПетрГУ, 1992.
- 2) Howe N., Strauss W. Generations: The history of America's future, 1584 to 2069. N.Y.: William Morrow and Co., 1991.

Слова благодарности

Выражаем благодарность научному руководителю Маличенко И.П. за оказанную помощь на всех этапах выполнения работы.