

**Система профессиональной мотивации сотрудников**

**Научный руководитель – Карпов Александр Анатольевич**

*Локшина Виктория Игоревна*

*Студент (бакалавр)*

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, Ярославль, Россия

*E-mail: vika.lokshina.98@mail.ru*

Мотивация - это одна из составляющих процесса управления, с помощью которого руководитель побуждает своих работников работать для достижения организационных целей, тем самым, удовлетворяя их личные желания и потребности. Руководитель принимает решения, совместно с работниками ставит цели и решает производственные задачи. Работники ответственно и последовательно их выполняют, при этом используя ресурсы, которые даёт организация. Эти действия очень важны для успеха организации и определяют их как управленческие функции[2,4].

С целью диагностики мотивационных особенностей и уровня лояльности сотрудников сфер услуг и производства, а также проведения структурного анализа мотивов, нами было проведено исследование, в котором приняли участие 40 работников сферы услуг (возраст испытуемых составил 18-65 лет) и 40 работников сферы производства (возраст испытуемых составил 24-62 лет). Гипотеза: сотрудники с разным уровнем организационной лояльности характеризуются специфическими профессиональными мотивами. В состав методического обеспечения исследования вошли следующие процедуры: методика «Возможность реализации мотивов» Доминьяк В.И.; шкала измерения лояльности персонала организации Л.Г. Почебут и О.Е. Королевой; методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса; методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, а также ряд математико-статистических методов обработки и интерпретации данных.

Большинство из сотрудников в группе работников сферы услуг (65%) имеют средний уровень лояльности. Высокий уровень лояльности характерен лишь для 10% сотрудников. Важно отметить, что для части выборки работников сферы производства показатели процентного соотношения работников, демонстрирующих определённую степень лояльности будут отличны от группы работников сферы услуг: низкий уровень лояльности имеют 15 % работников, средний уровень, также, как и в предыдущей группе, оказался у большинства из сотрудников - 65 %, а высокий уровень лояльности характерен для 20 % работников, что в 2 раза превышает уровень лояльности к организации работников сферы услуг.

Далее по отношению к результатам был реализован метод «параллельных профилей». Сравнительный анализ этих профилей позволяет сделать следующее заключение. Общее расположение (т.е. результат усреднения значений параметров этих профилей) таково, что профиль группы работников сферы производства располагается выше, чем у группы работников сферы услуг. Это означает, что в целом мера выраженности всей совокупности мотивов по отдельности выше в группе сферы производства.

Наряду с этим, помимо осуществления аналитического этапа исследования, был также реализован структурный этап. В отличие от аналитического, данные, полученные в ходе его осуществления, как правило, специфицируют общую результативную сторону исследования, позволяют рассмотреть изучаемую проблему более углубленно и комплексно. Поэтому его, разумеется, нельзя определять в качестве дополнительного методического средства, а наоборот, усиливать его роль в научно-исследовательских разработках. Более того, зачастую имеет место вполне закономерная ситуация, согласно которой, результаты, полученные в ходе реализации структурного уровня исследования в значительной мере

отличаются от тех, которые были выявлены на предыдущем - аналитическом. Подобная тенденция, как показывает практика, достаточно объяснима.

В нашем случае в соответствии с изложенными требованиями методологического плана был применен комплексный и развернутый *метод структурно-психологического анализа* компонентов мотивационной сферы личности в группах испытуемых, дифференцированных в соответствии с принадлежностью к той или иной организации. Данный метод осуществлялся в своем традиционном варианте на основе матриц интеркорреляций, каждой из которых соответствует определенная группа сотрудников каждой из двух исследуемых организаций. Полученные коэффициенты корреляции легли в основу подсчета индексов когерентности (ИКС), дивергентности (ИДС) и общей организованности структур (ИОС) компонентов мотивационной сферы личности в группах испытуемых [1,3].

Вместе с тем, на основе этого были построены структурограммы компонентов мотивационной сферы личности в каждой группе, отражающие общую структурную организованность исследуемых мотивов, а также наличие между ними значимых взаимосвязей (см. рис.1,2)

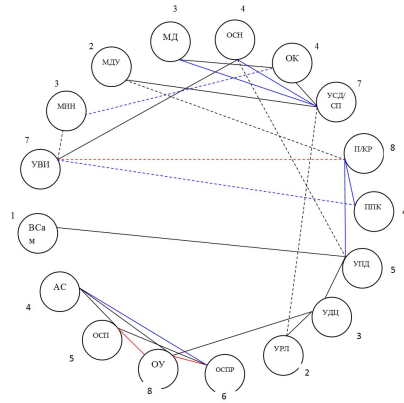
Полученные значения структурных индексов вполне наглядно демонстрируют динамику структурной организации исследуемых основных компонентов мотивационной сферы личности в исследуемых организациях. Показатели индексов когерентности и общей организованности структуры мотивов сотрудников сферы услуг оказались значительно ниже, чем у работников сферы производства, в то время как значения индекса дивергентности имеют очевидную тенденцию к увеличению, чего совершенно не наблюдается в первой группе. Вследствие этого, целесообразно заключить, что для представителей сферы услуг имеют место явные дезорганизующие тенденции, и, напротив, при анализе показателей структурных индексов, выявленных при исследовании другой группы был установлен факт высокой степени структурной организации мотивационной сферы личности (основных ее компонентов: мотивов, относящихся к трудовой деятельности, удовлетворенности трудом и др.). Иными словами, в данном случае наблюдаются противоположные - тенденции интегративного плана.

Таким образом, следует заключить, что, разумеется, рассмотренные в работе вопросы не исчерпывают всего возможного объема данных, которые могут быть получены исследовании профессиональной мотивации и организационной лояльности. Более того, значительная их часть находится лишь на этапе постановки проблемы и требует реализации дополнительных научно-исследовательских процедур, что позволит, как мы полагаем, расширить некоторые представления, сложившиеся к настоящему моменту в современной организационной и индустриальной психологии.

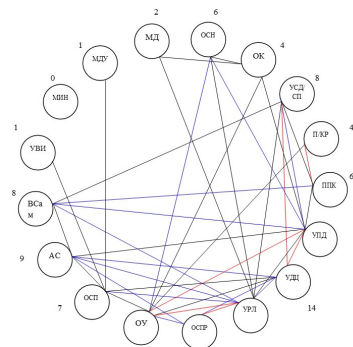
### **Источники и литература**

- 1) Карпов А.А. Общие способности в структуре метакогнитивных качеств личности. Ярославль, 2014
- 2) Карпов А. А. Современная организационная психология. М., 2018
- 3) Карпов А.А. Структура метакогнитивной регуляции управленческой деятельности. Ярославль, 2018
- 4) Карпов А. В. Психология менеджмента. М., 2004

### **Иллюстрации**



**Рис. 1.** Рис. 1. Структурограммы компонентов мотивационной сферы личности в группе работников сферы услуг



**Рис. 2.** Рис. 2. Структурограммы компонентов мотивационной сферы личности в группе работников сферы производства