

Калачева И. В., Логунова А. Н. (г. Могилёв, Беларусь)

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ «ЧЕЛОВЕК – ЧЕЛОВЕК»

Эффективность любой деятельности индивида определяется ее мотивами – внутренней силой, которая побуждает человека к активности, к выбору, решению и действию, и характеризует то, ради чего деятельность осуществляется. В условиях переходной экономики представляет интерес исследование факторов, определяющих профессиональную мотивацию работников, особенно занятых в сложной системе управления «человек – человек»: педагогов, медицинских работников и др.

Профессиональная мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Все теории мотивации, используемые в настоящее время в психологии управления, могут быть разделены на три группы [1]:

- содержательные теории, которые основаны на анализе потребностей человека и их учете в трудовой деятельности (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд и др.);

- процессуальные теории, исследующие мотивы не через потребности, а через восприятие человеком окружающей его ситуации (В. Врум, Дж. Адамс, Л. Портер и Э. Лоулер);

- теории отношений, которые акцентируют внимание на межличностном взаимодействии работников в процессе трудовой деятельности (Д. Мак-Грегор, У. Оучи).

В качестве ведущих факторов профессиональной мотивации в современных условиях могут лежать социально-демографические характеристики личности работника. Это обусловлено такими изменениями в социальной структуре общества, как увеличение числа стадий жизненного цикла индивида и соответствующих возрастных статусов, рост средней продолжительности жизни, увеличение числа работающих женщин и др. [2].

С целью изучения таких социально-психологических детерминант профессиональной мотивации работников, как пол, трудовой стаж (до 5 лет, до 10 лет, до 15 лет, свыше 15 лет) и сфера занятости (педагогическая или медицинская деятельность), нами было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 65 респондентов.

В качестве диагностического инструментария была использована «Методика исследования мотивов профессиональной деятельности» Э. Шейна в адаптации В. Э. Винокуровой и В. А. Чикер [3]. Она предназначена для экспресс-диагностики личностных предпочтений человека, связанных с системой ценностных ориентаций, которые определяют направленность его профессионального развития:

- 1) профессиональная компетентность – интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая уровень знаний, умений и опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности;

- 2) управление – стремление к интеграции усилий других, к ответственности за результаты их деятельности;

- 3) служение значимой цели – следование определенным нравственным целям;

- 4) предприимчивость – деловая активность и инициативность, стремление создавать новое;

- 5) автономия – независимость, способность индивида действовать на основании собственных взглядов;

- 6-7) стабильность работы и стабильность места жительства – стремление иметь гарантии в определенном постоянстве;

- 8) вызов – соперничество, борьба за достижение превосходства;

- 9) интеграция стилей жизни – поддержание баланса между работой и личной жизнью.

Сравнительный анализ результатов исследования, проведенный с помощью дисперсионного анализа, позволил установить, что профессиональная мотивация специалистов системы «человек – человек» определяется всеми анализируемыми социально-демографическими факторами: полом, стажем работы и сферой занятости.

По фактору «пол» установлены достоверные различия по четырем из девяти характеристик. Женщины имеют более высокие показатели, чем мужчины по шкалам «Профессиональная компетентность» ($F=7,564$; $p=0,007$), «Служение значимой цели» ($F=10,766$; $p=0,001$), «Стабильность работы» ($F=12,293$; $p=0,0008$) и «Интеграция стилей жизни» ($F=10,551$; $p=0,001$).

Полученные результаты могут свидетельствовать о том, что женщины, независимо от стажа работы и сферы занятости, более склонны повышать свою компетентность в профессиональной сфере и добиваться определенных результатов, стремятся реализовать в работе высокие нравственные принципы и цели, более ориентированы на стабильность в работе и интеграцию различных сторон своей жизни. Это может быть обусловлено большим стремлением женщин к определенной стабильности, в том числе и в профессиональной сфере, потребностью чувствовать себя в безопасности и иметь гарантии постоянства работы, дохода, необходимостью поддерживать баланс между работой, семьей, личной жизнью. Все это невозможно без постоянного профессионального саморазвития, следования четким нравственным целям, без заботы об окружающих людях.

По фактору «стаж работы» установлены достоверные различия по шкале «Стабильность места жительства» ($F=3,850$; $p=0,013$). Респонденты со стажем работы до 5 лет, независимо от сферы занятости, имеют менее выраженное стремление к постоянству данного показателя, чем их коллеги, стаж которых превышает пять лет. Это может быть обусловлено тем, что данная категория специалистов находится на этапе профессионального становления, а также выстраивания межличностных отношений с коллегами и готова даже к перемене места жительства в случае более интересного трудового предложения. Наибольшую потребность в стабильности места жительства демонстрируют работники со стажем работы от 11 до 15 лет, которые состоялись в профессиональном плане и не готовы менять сложившиеся межличностные и профессиональные отношения.

Сравнительный анализ профессиональной мотивации медицинских работников и педагогов выявил достоверные различия по шкале «Интеграция стилей жизни» ($F=5,021$; $p=0,028$). Полученные результаты могут свидетельствовать о том, что работники сферы образования, в отличие от работников медицинской сферы, имеют более выраженное стремление к поддержанию баланса между различными сферами жизнедеятельности (работой, семьей, саморазвитием и др.). Также установлены различия на уровне тенденций по шкалам «Служение значимой цели» ($F=3,436$; $p=0,068$) и «Стабильность работы» ($F=3,388$; $p=0,070$), показатели которых у педагогов превышают соответствующие характеристики медицинских работников. Выявленные особенности могут быть обусловлены самим характером педагогической деятельности, которая предполагает не только профессиональную, но и выраженную личностную включенность учителя в образовательный процесс, а также решение ими профессиональных задач не только в учебном заведении, но и за его пределами.

Таким образом, основными детерминантами профессиональной мотивации специалистов системы «человек – человек» являются пол, стаж работы, сфера занятости. Знание этих факторов позволяет более обоснованно и целенаправленно управлять процессом профессионального становления педагогов и медицинских работников, совершенствовать их трудовую направленность и профессиональное взаимодействие.

Список использованных источников

1. Калачева, И. В. Психология управления / И. В. Калачева. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2017. – 484 с.
2. Устинова, К. А. Социально-демографические характеристики населения, влияющие на мотивацию к трудовой деятельности / К. А. Устинова, А. Н. Гордиевская // Вопросы территориального развития. – № 3 (38). – 2017. – С. 1–14.
3. Чикер, В. А. Психологическая диагностика организации и персонала / В. А. Чикер. – Санкт-Петербург : Речь, 2007. – 174 с.