

# ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ РАЗНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ

Калачева И.В. – к.психол.н.

*Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова,  
Республика Беларусь, г. Могилев*

## ***Аннотация***

В статье форма собственности организации рассматривается как один из факторов, определяющих мотивы трудовой деятельности ее сотрудников. Посредством сравнительного анализа результатов эмпирического исследования раскрываются особенности трудовой мотивации работников организаций государственной и частной форм собственности.

## ***Ключевые слова***

Мотивация, трудовая мотивация, работники, организация, форма собственности организации.

В условиях перехода к рыночной экономике существует объективная необходимость выявления действенных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора и повышение эффективности деятельности организации. Понимание побудительных сил профессиональной активности работника, которые определяют стремление к высоким достижениям в новых экономических условиях, невозможно без изучения структуры и динамики мотивов труда.

Мотив рассматривается как побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей индивида, как совокупность условий, вызывающих активность и направляющих ее. Он служит основанием для выбора целей, средств и способов действий, регулирует поведение индивида. Для осуществления любой деятельности необходима сложившаяся система мотивов – мотивация, которая рассматривается как совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, задающих ее границы и формы, придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [1].

В психологической литературе проблема мотивов деятельности, в том числе

трудовой, является одной из ведущих. Ее значимость для развития современной науки связана с исследованием источников активности человека, ее побудительных сил, анализом профессиональной деятельности как важнейшей сферы проявления сущностных сил и способностей человека. В настоящее время сложилось три подхода к исследованию мотивации трудовой деятельности: содержательный, процессуальный и подход, основанный на анализе отношений, возникающих в процессе деятельности [2].

Содержательные теории мотивации базируются на идентификации внутренних побуждений работника, которые заставляют его действовать определенным образом. Эти теории связаны с изучением потребностей человека и их учетом в процессе стимулирования его трудовой деятельности. Наибольшую известность в рамках этого подхода получили теория потребностей А. Маслоу, теория мотивации Д. Мак-Клелланда, теория удовлетворенности трудом Ф. Херцберга.

Процессуальный подход исследует закономерности мотивирования трудовой деятельности не столько через потребности работника, сколько через восприятие им окружающей ситуации (его ожиданий и возможных последствий выбранного типа поведения). Этот подход реализован в теории ожиданий В. Врума, теории справедливости Дж. Адамса и теории Л. Портера – Э. Лоулера, которая построена на сочетании элементов двух предыдущих теорий.

Третий подход представлен теориями отношений, которые анализируют закономерности мотивирования поведения работников с учетом взаимодействия их потребностей и коммуникативных процессов и отношений, складывающихся в ходе трудовой деятельности, которые во многом определяются стилем руководства (теория Х и теория Y Д. Мак-Грегора, а также теория Z У. Оучи).

Характерной особенностью всех теорий является то, что они, изучая потребности человека и классифицируя их, позволяют делать выводы о механизмах трудовой мотивации.

Изменения в сфере трудовой деятельности, связанные с возникновением новых форм собственности (частной, акционерной, совместной) привели к необходимости выявления факторов, содействующих повышению мотивации и производительности труда персонала. В связи с этим под нашим руководством (В.И. Рудковская, 2017) было проведено изучение мотивов труда работников организаций разных форм собственности. В исследовании приняли участие 120 респондентов обоего пола, 60 из которых работают в государственных организациях, а 60 – заняты в частных организациях. В качестве диагностического инструментария нами были использованы методика «Исследование мотивов профессиональной деятельности» А.А. Амелькова [3] и опросник «Мотивация успеха и боязнь неудач» А.А. Реана [4].

Методика «Исследование мотивов профессиональной деятельности» дает возможность определить мотивы труда работников и выделить среди них доминирующие: 1) профессиональная компетентность; 2) управление; 3) служение значимой цели; 4) предпринимательство; 5) автономия; 6) стабильность: а) работы; б) места жительства; 7) соперничество; 8) интегрирование стилей жизни. Опросник «Мотивация успеха и боязнь неудач» позволяет выявить преобладание у работников позитивной (надежда на успех) и негативной (боязнь неудачи) мотивации.

Статистический анализ результатов методики «Исследование мотивов профессиональной деятельности», проведенный с помощью двухфакторного дисперсионного анализа, позволил установить, что форма собственности организации является важным фактором, который, наряду с фактором пола, определяет трудовую мотивацию персонала.

Работники, занятые в организациях государственной формы собственности, имеют достоверно более высокие показатели по шкалам «Стабильность: место

жительства» ( $F_{(1,116)}=22,247$ ;  $p=0,0001$ ) и «Профессиональная компетентность» ( $F_{(1,116)}=4,5516$ ;  $p=0,03499$ ), чем работники частных организаций. Мы полагаем, что личность, для которой важно чувствовать себя в безопасности и иметь гарантии определенной стабильности, в том числе и места жительства, стремится найти работу в государственной организации, где строго определены условия работы и должностные обязанности, гарантированы социальные льготы. Стремление сохранить место работы формирует у работника установку на определенную профессиональную область и совершенствование профессиональной компетентности, которая рассматривается как необходимое условие для продвижения в данной трудовой сфере, предотвращая переход с одного рабочего места на другое.

Установлено, что для мужчин, которые трудятся в частных организациях, характерны достоверно более высокие показатели по шкале «Автономия», чем для представителей их пола, но занятых в государственных организациях, а также для женщин, независимо от формы собственности организации, в которой они работают ( $F_{(1, 116)}=23,114$ ;  $p=0,00000$ ). Выявленные различия могут быть обусловлены тем, что для мужчин, в большей мере, чем для женщин, характерна склонность к автономии и независимости. Кроме того, человек, имеющий выраженное стремление к свободе и отсутствию жестких ограничений, будет нацелен на выбор работы в организации, имеющей гибкие правила, допускающей возможность самому организовывать рабочее время, планировать трудовую нагрузку и, тем самым, заработную плату, что более характерно для частных организаций.

Выявлено также, что женщины, занятые в государственных организациях, имеют достоверно более высокие показатели по шкале «Стабильность: место работы», чем женщины, работающие в частных организациях, и мужчины в организациях разных форм собственности ( $F_{(1, 116)}=10,092$ ;  $p=0,00191$ ). Можно предположить, что личность, ориентированная на стабильность работы, не готова к риску и стремится иметь гарантии определенной профессиональной устойчивости и карьерного роста, перекладывая часть ответственности за свой профессиональный статус на организацию, что более характерно для женщин. Занятость в государственных организациях позволяет таким женщинам чувствовать себя более защищенными благодаря возможности заключения длительного трудового контракта, четко закрепленным должностным обязанностям и предоставляемым социальным гарантиям.

Анализ результатов методики «Мотивация успеха и боязнь неудач», проведенный с помощью  $\chi^2$ - критерия Пирсона, позволил установить что работники частных организаций чаще ориентированы на достижение успеха, в то время как работники государственных – на избегание неудач ( $\chi^2 =11,925$ ;  $p=0,00055$ ). Выявленные различия могут быть обусловлены тем, что форма собственности, во многом определяя политику организации и стратегии в области управления персоналом, а также особенности личностного и межличностного поведения, привлекает работников с определенными психологическими характеристиками.

В основе активности человека, ориентированного на достижение успеха, лежит потребность в достижении чего-то конструктивного и позитивные ожидания. Таких людей отличает настойчивость в достижении цели, уверенность в своих силах, ответственность и инициативность. При мотивации избегания неудач активность человека связана с потребностью избегания срыва, наказания, неудачи и негативные ожидания. Люди, мотивированные на неудачу, обычно отличаются повышенной тревожностью, неуверенностью в своих силах и пассивной позицией, требующей организации собственной деятельности извне. В связи с этим разные работники будут в разной степени успешны и удовлетворены трудом в организациях государственной и частной форм собственности.

Таким образом, одним из факторов, определяющих трудовую мотивацию работников организаций, является форма собственности. Приоритетные профессиональные мотивы работников государственных организаций в определенной степени отличаются от мотивационных предпочтений сотрудников частных организаций. Это необходимо учитывать руководителям при стимулировании персонала организаций к эффективной трудовой деятельности.

### **Список литературы:**

1. Долженко, Р. О мотивации персонала при использовании новых форм трудовых отношений: [аутсорсинг, инсорсинг, краудсорсинг, фрилансинг] / Р. Долженко // Общество и экономика. – 2015. – № 8–9. – С. 185–196.
2. Калачева, И. В. Психология управления: учебно-методический комплекс / И. В. Калачева. – Могилев: МГУ имени А. А. Кулешова, 2017. – 484 с.
3. Амельков, А. А. Психологическая диагностика межличностного взаимодействия / А. А. Амельков. – Мозырь: Содействие, 2006. – 108 с.
4. Реан, А. А. Социальная педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – СПб.: Питер, 2000. – 416 с.