

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, яв­ле­ет­ся од­ной из ве­ду­щих. Ее зна­чи­мость для раз­ви­тия со­вре­мен­ной на­уки свя­за­на с ис­сле­до­ва­ни­ем ис­точ­ни­ков ак­тив­но­сти че­ло­ве­ка, ее по­бу­диль­ных 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 по­бу­диль­ных 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. Мак­Кле­л­лан­да, 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. Мак­Грег­о­ра, а так­же те­о­рия Z У. Оу­чи).

Харак­тер­ной осо­бен­но­стью всех те­о­рий яв­ле­ет­ся 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 яв­ле­ет­ся 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 χ^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.