

Влияние мотивирующего показателя работы на удовлетворенность трудом и мотивы повышения квалификации

Царегородцева Ольга Петровна¹

студентка

*Российский государственный профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия*

E-mail: olga_c@rprofi.ur.ru

В начале 90-х годов главным способом мотивации персонала служили деньги: высокая заработная плата удерживала талантливых и квалифицированных специалистов, а дополнительные бонусы заставляли сотрудников компаний работать эффективно. К концу 90-х годов ситуация изменилась. Во-первых, пришедшие на российский рынок западные фирмы показали впечатляющие результаты: сотрудники этих фирм трудились эффективнее. Во-вторых, конкурентоспособность компаний стала определяться не только качеством выпускаемой продукции, но и качеством сервиса, а его уровень зависит от степени приверженности работников ценностям компании. В-третьих, руководители осознали, что терять кадры невыгодно: после увольнения сотрудников лишь 20% информации, накопленной ими во время работы, сохраняется в компании в виде документов, а остальная информация «уходит» вместе с работником. Таким образом, возникла необходимость смены технологий материальной мотивации новыми технологиями.

Основываясь на теории характеристик работы Р.Хакмана и Г.Олдхема, было проведено исследование показателя потенциала мотивации и удовлетворенности трудом. Согласно теории, переживание решающих психических состояний (субъективной осмысленности труда, субъективной ответственности за результаты труда, знания о результатах труда) в ответ на влияние 6 ключевых параметров работы (разнообразии навыков, идентичности задачи, значимость задачи, автономность, обратная связь) приводит к благоприятным личностным и трудовым результатам сотрудников, включая высокий уровень внутренней трудовой мотивации, успешности выполнения работы и удовлетворенности трудом. Основное понятие теории – показатель потенциала мотивации. Данный показатель отражает субъективную оценку мотивирующего содержания профессиональной деятельности со стороны работника.

Объектом исследования выступила трудовая мотивация.

Предметом исследования стал показатель потенциала мотивации и удовлетворенность трудом, а также мотивы повышения квалификации.

Гипотезы исследования:

- группа инженеров-энергетиков с высокими показателями потенциала мотивации превосходит группу инженеров-энергетиков с низкими показателями потенциала мотивации по степени удовлетворенности трудом;
- существует взаимосвязь между показателем потенциала мотивации и удовлетворенностью трудом;
- существуют различия в содержании мотивов повышения квалификации инженеров-энергетиков с высокими и низкими показателями потенциала мотивации.

Выборку исследования составили 32 инженера-энергетика отдела главного энергетика, работающих на комбинате «Электрохимприбор» г.Лесной Свердловской области (20 мужчин и 12 женщин, возраст от 25 до 38 лет, средний стаж работы в организации – 5,5 лет).

В качестве основных методик исследования использовались методика диагностики трудовой мотивации «Показатель потенциала мотивации – 1», анкета

¹ Автор выражает признательность к.пед.н. Лопес Е.Г. за помощь в подготовке тезисов.

«Удовлетворенность трудом» (разработанные на кафедре психологии профессионального развития РГППУ, отвечающие требованиям валидности и надежности), а также разработанная нами анкета, посвященная вопросам повышения квалификации. Для статистической обработки полученных данных был использован критерий Манна-Уитни, корреляционный анализ.

В результате проведенного исследования были получены следующие результаты. Группа инженеров-энергетиков с высокими показателями потенциала мотивации по показателям «необходимость решения новых интересных задач», «соответствие работы личным способностям и интересам», «стимулирующая атмосфера в коллективе», «справедливость оплаты труда» превосходит (при $p \leq 0,05$) по степени удовлетворенности группу инженеров-энергетиков с низкими показателями потенциала мотивации. Следовательно, сотрудники, оценивающие содержание собственной профессиональной деятельности как высоко мотивирующее, в большей степени удовлетворены справедливостью оплаты труда, стимулирующей атмосферой в коллективе, соответствием работы личным способностям и интересам. Таким образом, гипотезы о том, что специалисты с высоким показателем потенциала мотивации в большей степени удовлетворены своим трудом, чем специалисты с низким показателем потенциала мотивации, подтвердилась частично.

Также выявлена значимая положительная корреляционная связь между показателем потенциала мотивации и удовлетворенностью трудом. В частности, чем выше работник оценивает содержание собственной профессиональной деятельности как мотивирующее, тем в большей степени он удовлетворен, например, справедливостью оплаты труда, необходимостью, уровнем организации труда и т.д.

По результатам анкетирования, посвященного вопросам повышения квалификации, получены следующие данные. Работники, оценивающие содержание собственной профессиональной деятельности как высоко мотивирующее, выделяют следующие мотивы повышения квалификации:

- знакомство с новыми технологиями и применение их в собственной профессиональной деятельности – 37,5%;
- расширение и углубление профессиональных знаний – 19,5%;
- переход на новый профессиональный уровень – 13%;
- освоение родственной специальности – 13%;
- быть грамотным специалистом в современных условиях – 6%;
- обретение уверенности в правильности направления развития как специалиста 6%;
- обмен накопленным опытом с коллегами – 6% респондентов.

Сотрудники, оценивающие содержание собственной профессиональной деятельности как низко мотивирующее, выделяют следующие мотивы повышения квалификации:

- повышение заработной платы – 46%;
- повышение уровня знаний – 15%;
- освоение новой профессии – 15%;
- весело провести время – 15%;
- перспектива карьерного роста – 8% респондентов.

Таким образом, работники, оценивающие содержание профессиональной деятельности как высоко мотивирующее, рассматривают повышение квалификации как способ знакомства с современными технологиями работы с последующим внедрением их в собственную профессиональную деятельность; как предпосылку для перехода на новый профессиональный уровень; как возможность расширения профессиональных знаний и умений путем освоения родственной специальности. Сотрудники, оценивающие содержание профессиональной деятельности как низко мотивирующее, рассматривают повышение квалификации как предпосылку повышения собственной заработной платы; как способ повышения собственного уровня знаний; как возможность освоить новую профессию; как один из вариантов отдыха от работы.