

Особенности трудовой мотивации специалистов помогающих профессий

Научный руководитель – Голубь Оксана Викторовна

Акопян Лаура Гарионовна

Студент (магистр)

Волгоградский государственный университет, Волгоград, Россия

E-mail: laura.akopyan.95@mail.ru

В настоящее время, происходит быстрый темп развития потребностей людей, и поэтому, руководитель находится в поиске механизмов мотивации, эффективных способов управления, а так же обеспечения реализации данных способов у специалистов помогающих профессий.

Вопрос о мотивации труда является междисциплинарным и должен рассматриваться комплексно на пересечениях таких наук как: психология, экономика, менеджмент, социология и т.д., однако при этом именно трудовая деятельность остается в центре исследований в психологии труда, инженерной психологии, эргономики и организационной психологии.

Изучением трудовой мотивации в психологии занимались многие отечественные (В.А. Ядов, А.Н. Леонтьев, В. И. Ковалев, В. Н. Дружинин, Н.А. Сырникова) и зарубежные (А.Маслоу, К. Альдерфер, Ф.Херцберг, Д. МакКлелланда) ученые, однако единой точки зрения по данной проблематике до сих пор нет.

Ш. Ричи и П. Мартина создали модель управления мотивацией, в которой выделил 12 основных факторов мотивации: потребность в высокой заработной плате, в комфорте, в структурировании работы, в социальных контактах, в долгосрочных отношениях, в признании, в целеустремленности, во власти, в разнообразии, быть креативными, в совершенствовании, в востребованности [п9].

В нашем исследовании трудовая мотивация это процесс стимулирования сотрудников руководителем, направленный на достижение целей организации, создание благоприятной атмосферы в коллективе, а так же продуктивности качества предоставляемых товаров или услуг. Другими словами, трудовая мотивация является компонентом организационного управления, где главная роль отводится руководителю. Так же данный феномен важен для любой специальности, в большей степени для помогающей профессии, ведь сама работа подразумевает постоянные альтруистические действия, которые чаще всего бескорыстны, не дающие сотруднику организации никаких внешних или внутренних вознаграждений и поощрений.

Согласно классификации, предложенной Е.А. Климовым, профессии, предполагающие постоянную работу с людьми и регулярное общение в ходе профессиональной деятельности, относятся к системе «человек-человек», то есть, к группе профессий социального типа (классификация Дж. Голланда). К «помогающим» профессиям можно отнести деятельность медицинского работника, психолога, социального работника, педагога, но мы будем рассматривать в исследовании только такие помогающие профессии как: психолог социальной сферы и специалист по социальной работе [п5].

Целью исследования является определить особенности трудовой мотивации специалистов помогающих профессий: психолог социальной сферы и специалист по социальной работе, результаты которого представлены в данной статье.

Методы и эмпирическая выборка исследования: в исследовании приняло участие 30 специалистов помогающих профессий, из них 15 психологов и 15 специалистов по социальной работе. Для исследования была использована: методика изучения мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартин.

Анализ данных проводили с помощью U-критерий Манна - Уитни, на основании которого было выявлено, что значимыми для нашего исследования среди специалистов помогающих профессий являются такие особенности трудовой мотивации как: потребность в комфорте, потребность в разнообразии, потребность в самосовершенствовании.

Преобладающими особенностями трудовой мотивации является потребность в комфорте, в хороших условиях работы, то есть специалистам помогающих профессий важна комфортная обстановка, а так же расположение мебели, доступность всех материалов для качественной и быстрой работы. Далее потребность в разнообразии рабочего времени, а именно стремление избегать рутины, нестабильного графика работы и не правильного распределения задач на рабочем месте. Потребность в самосовершенствовании, т.е. в росте и развитии личности, так как у каждого клиента своя проблема, и свои запросы, то специалисту помогающей профессии нужно развиваться, узнавать новые подходы, методики, методы, упражнения. Согласно данным трудовая мотивация, а именно потребность в комфорте, потребность в разнообразии и потребность в самосовершенствовании, в большей степени преобладает у психологов социальной сферы, чем у специалистов по социальной работе.

Трудовая мотивация, которая состоит из потребности в комфорте, потребности в разнообразии и потребности в самосовершенствовании, в большей степени преобладает у психологов социальной сферы, чем у специалистов по социальной работе.

Таким образом, особенностями трудовой мотивации специалистов помогающих профессий (специалистов по социальной работе и психологов социальной сферы) является потребность в комфорте, потребность в разнообразии, потребность в совершенствовании. Также у психологов социальной сферы данные потребности выражены в большей степени, чем у специалистов по социальной работе это связано с тем, что условия работы психолога на прямую влияют на трудовую мотивацию, т.е. условия комфорта важны не только для специалистов, но и для клиентов.

Источники и литература

- 1) Виханский, О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – Изд. 3-е. – М.: Гардарики, 2002. – 528 с.
- 2) Голубь О.В. Мотивация достижения в контексте социальных статусов / Голубь О.В., Тарасова Е.В. // Материалы Международной научно-практической конференции по психологии «Комплексные исследования личности: Методология. теория, практика». – Москва, РУДН при участии Международной Академии наук педагогического образования. – 2012 — Москва, 2012. — С. 94-101
- 3) Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – М.: Экономика, 2005. – 720 с.
- 4) Ильин Е. П. И Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер, 2002 — 512 с.
- 5) Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Евгений Александрович Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 304 с
- 6) Леонтьев Д. А. Понятие мотива у А. Н. Леонтьева и проблема качества мотивации // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2016. №2.
- 7) МакКлелланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007. 149 с
- 8) Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. СПб.: Питер, 2008. 352с.
- 9) Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов /Пер. с англ, под ред. проф. Е.А. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 399 с.