

Ценностно-мотивационные факторы успешности обучения в эпоху цифровой экономики

Научный руководитель – Толстых Наталия Николаевна

Бухарина Алина Юрьевна

Аспирант

Московский государственный психолого-педагогический университет, Факультет социальной психологии, Москва, Россия
E-mail: a.bukharina@tndassociation.com

Сегодняшнее общество входит в цифровую экономику, которая характеризуется сдвигом парадигмы мышления в области оценки человека как ресурса организации. Стойкость, качество и длительность обучения сравнивают с затратами на внедрение автоматизированного решения/робота.

Учитывая это, психологу-практику помимо известных инструментов отбора, приходится обращаться к таким понятиям, как ценности, мотивация. Однако до сих пор не была четко доказана корреляция между определенными мотивами личности и результативностью обучения и развития. Это обуславливает актуальность и новизну темы.

Выборку эмпирического исследования составили 27 топ-менеджеров крупной промышленной корпорации, то есть 2 кадровых резерва. Один был сформирован по принципу самовыдвижения, второй - по назначению руководства. Методологические основания исследования базируются на трудах отечественных исследователей-практиков А.Н. Занковского [4], У.Б. Ужакиной [7], Т. Базарова [1], а также зарубежных экспертов – А. Черч, С. Ротоло [9], Ю. Хана [10], Ч. Дженнингса [3] и других.

В исследовании были использованы: методика «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи, П. Мартин) [6], методика для диагностики ценностей (Ш. Шварц) [8], а также методика Киркпатрика–Филипса (Kirkpatrick–Philips Evaluation Model) [11].

Для математического анализа эмпирических данных применялись Т-критерий Стьюдента, U-критерий Манна–Уитни, «хи-квадрат» Пирсона, корреляционный анализ.

Были выдвинуты следующие **гипотезы исследования**.

- Существуют различия в мотивации профессиональной деятельности и системе ценностей между кадровыми резервами, которые формируются по принципу *самовыдвижения*, и теми, кто был *назначен* для прохождения обучения.

- Резервисты, входящие в программы развития персонала по принципу самовыдвижения, демонстрируют более высокую результативность по итогам оценки комплекса развивающих действий в сравнении с теми сотрудниками, которых определили в программу по принципу назначения.

Первым этапом эмпирического исследования проверялось, отличается ли группа «самовыдвиженцев» от группы «назначенцев» по эффективности. В рамках модуля участники выполняли разные виды работ, каждая из которых оценивалась.

Необходимо обратиться к результатам сводного рейтинга, учитывающего данные всех периодов и аттестационных мероприятий (рис. 1)

Из рис.1 видно, что

- первые 13 мест рейтинга занимают «самовыдвиженцы»;
- лучший результат «назначенцев» (9,53) соответствует 14му результату в группе «самовыдвиженцев»;
- в группе «назначенцев» лучший результат не дотягивает даже до целевого показателя (95,3%).

То есть сотрудники, входящие в программы развития по принципу самовыдвижения, имеют более высокую результативность в сравнении с теми, кого определили в программу по принципу назначения.

Так как фактор самовыдвижения является проявлением внутренней мотивации, необходимо было выяснить, какие конкретно мотивы и ценности обеспечивают этот качественный разрыв в результатах. Был проведен статистический анализ выраженности мотивов и ценностей в обеих группах.

Статистически значимые различия между группами «самовыдвиженцев» и «назначенцев» существуют по следующим мотивам:

- «Вознаграждение»;
- «Признание» заслуг человека другими людьми;
- «Достижения» амбициозных целей;
- «Самосовершенствование».

Далее проверялась гипотеза о существовании корреляция между выраженностью каждого из мотивов, статистически значимо различающих группы «назначенцев» и «самовыдвиженцев», с одной стороны, и результативностью прохождения программы развития на основании сводного рейтинга — с другой. Результаты представлены на Рис.2.

Также были проанализированы ценностные профили резервистов. Выяснилось, что статистически значимые различия наблюдаются по ценностям «Безопасность» и «Конформизм», которые в большей степени характеризуют «назначенцев».

Проведенный анализ показал, что существуют значимые различия в мотивах между кадровыми резервами, которые формируются по принципу самовыдвижения и назначения. Выявлена прямая корреляция между мотивами достижения амбициозных целей, самосовершенствования и высокой эффективностью деятельности, а также обратная корреляция между показателем результативности и мотивом материального вознаграждения. Полученные данные могут быть использованы в ходе отбора в развивающие программы для молодых специалистов вузами и организациями; отбора сотрудников в кадровые резервы корпораций; процедур выдачи кредитов на образование.

Источники и литература

- 1) 1. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2001. 560 с.
- 2) 2. Бухарина А.Ю. Управление талантами: чему учить сотрудников сегодня, чтобы выжить завтра // Социальная психология и общество. 2017. Т. 8. № 1. С. 144–162
- 3) 3. Дженнингс Ч. Корпоративное обучение: модель «70:20:10» [Электронный ресурс] // Официальный перевод Skolkovo Be In Trend БИ «Сколково» URL: <http://trends.skolkovo.ru/2015/05/korporativnoe-obuchenie-model-70-20-10/> (дата обращения: 29.01.2018).
- 4) 4. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2002. 648 с.
- 5) 5. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. Спб.: Речь, 2004 70 с.
- 6) 6. Мартин П., Ричи Ш. Управление мотивацией. М.: Юнити-Дана, 2009 400 с.
- 7) 7. Ужакина Ю. Методы обучения и развития персонала в России и зарубежом [Электронный ресурс]. URL: <http://delovoyimir.biz> (дата обращения: 12.01.2018).

- 8) 8. Опросник Ш. Шварца и интерпретация результатов [Электронный ресурс]. URL: <http://lektsii.net/3-69683.html> (дата обращения:11.11.2018).
- 9) 9. Church, A. H., Rotolo, C. T., Ginther, N. M., & Levine, R. (2015). How are top companies designing and managing their high-potential programs? A follow-up talent management benchmark study // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. 67(1), 17.
- 10) 10. Hana U., Lucie, V. (2015). Investigating Talent Management Philosophies // Journal of Competitiveness. 7(3), 3–18.
- 11) 11. Kirkpatrick D.L., Kirkpatrick J.D. Evaluating Training Programs. The Four Levels (3rd Edition). Berrett-Koehler Publishers, Incorporated, 2006. 399 p.

Иллюстрации



Рис. 1. Рис. 1. Сводный рейтинг резервистов двух групп: «самовыдвиженцы» (темный), и «назначенцы» (светлый) по итогам 7 мероприятий

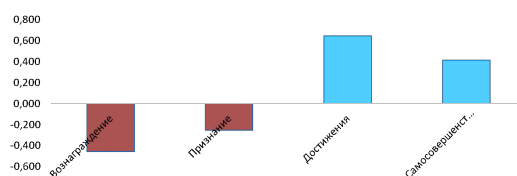


Рис. 2. Рис. 2. Корреляция между статистически значимыми мотивами и данными успеваемости резервистов (в баллах) в рамках программы развития