

Специфика профессиональной мотивации сотрудников с разным уровнем лояльности к организации

Научный руководитель – Карпов Александр Анатольевич

Локшина Виктория Игоревна

Студент (бакалавр)

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, Ярославль, Россия

E-mail: vika.lokshina.98@mail.ru

Мотивация - один из важнейших и с трудом поддающийся изменениям фактор, который следует учитывать при приеме человека на работу и последующем построении системы ситуационного руководства[1]. Сегодня всё больше внимания в России уделяется лояльности работников своей компании, так как проблема лояльности очень актуальна в отношениях работник-работодатель для повышения производительности труда и для качества всего отечественного производства[2, 3].

С целью диагностики мотивационных особенностей и уровня лояльности сотрудников сфер услуг и производства, а также проведения структурного анализа мотивов, нами проведено исследование, в котором приняли участие 40 работников сферы развлекательных услуг (ООО "Акваград") и 40 работников сферы производства (ООО "Литейно-механический завод").

Использованы методы: методика «Возможность реализации мотивов» Доминьяк В.И.; шкала измерения лояльности персонала организации Л.Г. Почебут и О.Е. Королевой; методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса; методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса; метод параллельных профилей; математико-статистические методы обработки данных.

Оценка возможности реализации мотивов (ВРМ) и мотивационный профиль сотрудников. Анализ средней оценки по каждому мотиву в методике "Возможность реализации мотивов"(ВРМ) показал (рис.1), что наиболее высокую личную значимость для работников ООО "Акваград" представляют мотивы "Повышение собственной профессиональной компетентности"(8,5 баллов), "Удовлетворение от процесса деятельности"(8,4 балла) и "Материальный достаток"(8,3 балла). При этом сотрудники данной организации оценили как достаточно значимые мотивы: "Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности"(8,1 балла), "Ощущение стабильности, надёжности"(7,65 балла) и "Ощущение успеха"(7,625 балла). Наименее важным мотивом для работников является мотив "Соревновательного азарта"(4,55 балла). При этом низкую оценку реализации мотива со стороны работодателя получил мотив "Управление и руководство другими людьми"(5,05 балла). Распределение средних оценок по шкалам представлено на рис. 1. По мнению работников, работодатель в наибольшей степени реализует мотивы "Повышение собственной профессиональной компетентности"(7,55 балла), "Общение с коллегами"(7,54 балла) и "Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности"(7,4 балла), которые также имеет высокую личную значимость для сотрудников ООО "Акваград". В наименьшей степени работодателем реализуются мотивы "Соревновательного азарта"(4,4 балла), "Управление и руководство другими людьми"(5 баллов). Эти мотивы наименее значимы для работников (рис.2). Больше всего на мотивационном профиле выделяется рассогласование между реализацией мотивов организацией и его личной значимостью для работников по мотивам: "Материальный достаток", "Удовлетворённость от процесса деятельности", "Продвижение по службе", "Ощущение

успеха" и "Возможность наиболее полной самореализации в профессиональной деятельности". Это те мотивы, которые являются наиболее значимыми для сотрудников ООО "Акваград", однако недостаточно реализованы работодателем. В ходе анализа данных, полученных в процессе исследования уровня лояльности сотрудников ООО "Акваград" с использованием шкалы измерения лояльности персонала организации Л.Г. Почебут и О.Е. Королевой, мы выделили 3 группы по уровню лояльности. Низкий уровень лояльности (25% работников), средний уровень лояльности (65% работников), высокий уровень лояльности (10% работников). Статистически значимая положительная связь с мотивом "Продвижение, карьерный рост" ($p \leq 0,01$). Статистически значимая обратная связь с мотивами "Удовлетворение внерабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.)" ($p \leq 0,05$) и "Избегание неудач" ($p \leq 0,05$).

Анализ средней оценки по каждому мотиву в методике ВРМ, показал (рис.3), что наиболее высокую личную значимость для работников ООО "Литейно-механический завод" представляют мотивы "Ощущение успеха" (9,875 балла), "Ощущение собственной полезности, служение людям" (9,8 балла), "Удовлетворение внерабочих интересов" (9,5 балла), "Продвижение, карьерный рост" (9,3 балла). Наименее важным мотивом для большинства работников является мотив "Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений" (6,675 балла). Распределение средних оценок по шкалам представлено на рис. 4. По мнению работников, работодатель в наибольшей степени реализует мотив "Общение с коллегами" (7,875 балла); а также мотивы "Удовлетворение внерабочих интересов" (7,825 балла) и "Ощущение собственной полезности, служение людям" (7,675 балла), которые, также, имеют высокую личную значимость для сотрудников ООО «Литейно-механический завод» ("Удовлетворение внерабочих интересов" - 9,5 балла, "Ощущение собственной полезности, служение людям" - 9,8 балла). В наименьшей степени работодателем реализуются мотивы "Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений" (6,225 балла), "Материальный достаток" (6,2 балла). Мотив "Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений" также наименее значим для сотрудников ООО "Литейно-механический завод" (6,675) (рис.4). Больше всего на мотивационном профиле выделяется рассогласование между реализацией мотивов организацией и его личной значимостью для работников по мотивам: "Материальный достаток", "Уважение со стороны других, социальный престиж", "Продвижение, карьерный рост", "Ощущение успеха" и "Ощущение собственной полезности, служение людям". Это те мотивы, которые являются наиболее значимыми для сотрудников ООО "Литейно-механический завод", однако недостаточно реализованы работодателем. Низкий уровень лояльности (15% работников), средний уровень лояльности (65% работников), высокий уровень лояльности (20% работников). Статистически значимая положительная связь с мотивом "Ощущение успеха" ($p \leq 0,05$).

Метод параллельных профилей (рис.5).

Источники и литература

- 1) 1. Иванова С. В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? М., 2005.
- 2) 2. Карпов А.В. Организационная психология: учебник для бакалавров / под ред. А. В. Карпова. М., 2012.
- 3) 3. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб., 2003.

Иллюстрации

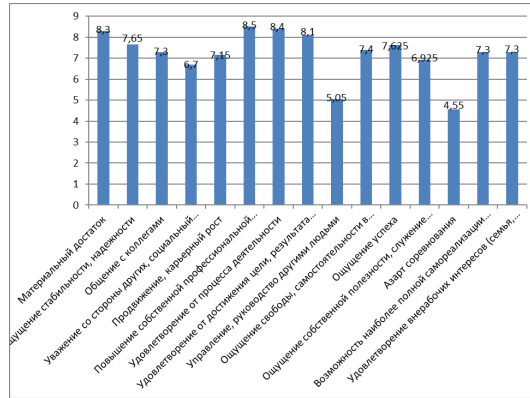


Рис. 1. Личная значимость мотивов для работников ООО «Акваград» (средние значения).



Рис. 2. Оценка ВРМ и мотивационный профиль сотрудников ООО «Акваград».

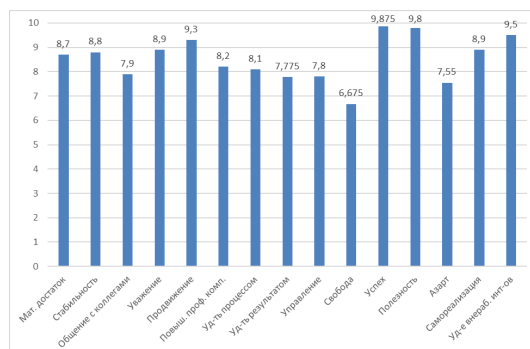


Рис. 3. Личная значимость мотивов для работников ООО «Литейно-механический завод» (средние значения).

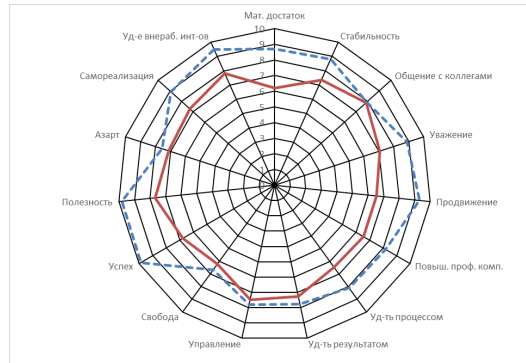


Рис. 4. Оценка ВРМ и мотивационный профиль сотрудников ООО «Литейно-механический завод».

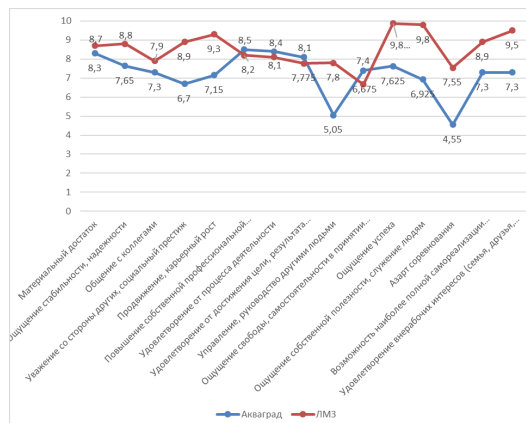


Рис. 5. Личная значимость мотивов для работников ООО «Акваград» и ООО «Литейно-механический завод» (средние значения).