

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАЖА СПЕЦИАЛИСТА

Гринкевич Алина Александровна

студент, Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС (Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации), РФ, г. Волгоград

Управление сотрудниками включает многие составляющие аспекты. Одним из таких аспектов, которые способны влиять на общую эффективность трудовой деятельности, является удовлетворенность своей профессиональной деятельностью. Не менее важным является и мотивация персонала. Выработка мотивационных конструкций, использование которых в значительной мере повышает профессиональное самоопределение, самосознание и самооценку специалистов, способствует формированию трудовых ориентиров.

Таким образом, трудовая мотивация и удовлетворенность трудом рассматриваются в качестве важных характеристик человеческих ресурсов в организации. Поэтому проблема удовлетворенности трудом и мотивации персонала различного уровня профессионализма заслуживает особого внимания и изучения, так как в современной психологии данная тема малоизучена.

Целью исследования является установление особенностей мотивации и удовлетворенности трудом в контексте профессионального стажа специалиста.

Объект теоретического исследования: мотивация и удовлетворенность трудом.

Предмет исследования: особенности мотивации и удовлетворенности трудом специалистов с различным показателем профессионального стажа.

Объект эмпирического исследования: 88 респондентов (39 специалистов, работающие в области юриспруденции и 49 специалистов в области информационных технологий (ИТ)) в возрасте от 20 до 45 лет.

Предмет исследования: изучение особенностей переживания стресса, оценки качества жизни и психического здоровья работников медицинской сферы (фармацевтов).

Объект эмпирического исследования: 80 респондентов (женщины) в возрасте от 20 до 55 лет на базе аптек Волгоградского областного государственного унитарного предприятия «Волгофарм».

В основу исследования положена **гипотеза** о том, что показатели мотивации и удовлетворенности трудом специалистов изменяются в зависимости от показателя профессионального стажа.

Результаты методики «Определение направленности личности» Б. Басса» [5, с. 35-58] показали, что для всех респондентов сильно выражены направленности на себя и на дело, т.е. для людей большое значение в процессе выполнения своей профессиональной деятельности будет иметь сам процесс труда и вознаграждение за его выполнение.

Согласно методике «Диагностика мотивации профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана [4, с. 84-86] для всех респондентов характерно преобладание

внутренней мотивации и внешней положительной мотивации. Это показатель того, что люди имеют достаточно сильную мотивацию для выполнения своей профессиональной деятельности.

Для оценки мотивов трудовой деятельности с помощью методики «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т. Л. Бадоева [2, с. 49] было выявлено, что в целом все специалисты из области юриспруденции достаточно удовлетворены своей профессиональной деятельностью, однако респонденты отмечают, что не удовлетворены размером своей заработной платы, невозможностью удовлетворить потребность в самореализации. Практически все респонденты группы специалистов из области ИТ полностью удовлетворены своей профессиональной деятельностью. Однако неудовлетворенность вновь проявляется в размере заработной платы и сложностями с удовлетворением потребности в общении.

Для определения удовлетворенности трудом была применена методика определения удовлетворенности трудом А. В. Батаршева [1, с. 14-29]. Специалисты из области юриспруденции считают, что их труд недостаточно вознаграждается, для большинства респондентов характерно считать, что их работа не позволяет в полной мере раскрыть себя как специалиста. Специалисты из области ИТ не удовлетворены отношениями внутри коллектива. Другими словами, отношения между сотрудниками либо вовсе отсутствуют, либо отношения между сотрудниками негативные.

По результатам опросника «Утрехтская шкала вовлеченности в работу» (UWES) [3, с. 626-629] можно сказать, что специалисты из области юриспруденции энергичны при выполнении ими профессиональных задач, однако в зависимости от ситуации некоторые из респондентов не будут готовы прилагать значительные усилия для решения каких-либо проблем в их сфере деятельности. Большинство респондентов имеют низкий уровень «преданности», что говорит об отсутствии чувства гордости за свою работу. Большой процент респондентов имеет низкий уровень погруженности в работу. Это говорит о том, что концентрация на работе у данных респондентов практически отсутствует.

Сотрудники из области ИТ энергичны при выполнении ими профессиональных задач, однако в зависимости от ситуации некоторые из респондентов не будут готовы прилагать значительные усилия для решения каких-либо проблем в их сфере деятельности. Для специалистов характерно наличие чувства гордости и значимости за выполнение ими профессиональных задач, однако эти чувства не имеют сильной выраженности. Большой процент респондентов имеет высокий уровень погруженности в работу. Для этих людей характерно наличие высокой концентрации в процессе труда.

Гипотеза исследования о том, что показатели мотивации и удовлетворенности трудом специалистов изменяются в зависимости от показателя профессионального стажа, **подтверждается** в связи с тем, что была выявлена отрицательная корреляция между показателем стажа специалиста из области юриспруденции и удовлетворенностью работой в целом ($r = -0,563$, при $p \leq 0,01$), а также положительная корреляция между стажем сотрудника из области ИТ и удовлетворенностью работой в целом ($r = 0,396$, при $p \leq 0,01$).

Влияние стажа на показатели мотивации для сотрудников юридической сферы деятельности подтверждаются отрицательными корреляциями между стажем и потребностью в реализации индивидуальных особенностей ($r = -0,571$, при $p \leq 0,01$), возможностью творчества ($r = -0,582$, при $p \leq 0,01$), а также значимостью профессии ($r = -0,550$, при $p \leq 0,01$).

Влияние стажа на показатели мотивации для специалистов, работающих в области ИТ, подтверждаются положительной корреляцией между показателем стажа и предпочтением выполняемой работы высокому заработку ($r = 0,763$, при $p \leq 0,01$).

Список литературы:

1. Батаршев, А. И. Психология управления персоналом / А. И. Батаршев, А. О. Лукьянов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2005. - 624 с.

2. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. - СПб. : Питер, 2002. - 54 с.
3. Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика: Методики и тесты / Д. Я. Райгородский. - М. : Бахрах, 2006. - 672 с.
4. Реан, А. А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум / А. А. Реан. - СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. - С. 84-86.
5. Хван, А. А. Стандартизация опросника А. Басса и А. Дарки [Текст] / А. А. Хван, Ю. А. Зайцев, Ю. А. Кузнецова // Психологическая диагностика. - 2008. - № 1. - С. 35-58.