

УДК 159.9;371.134.013.77

ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ У МЕНЕДЖЕРОВ

Гнатенко М.К., Чернышов Ю.И.

Харьковский национальный университет городского хозяйства
имени А.Н. Бекетова

Исследованы теоретические вопросы профессиональной мотивации у менеджеров. Выделены наиболее значимые для деятельности менеджеров виды профессиональных мотивов и способы их стимулирования. Установлена взаимосвязь профессиональной мотивации и успешности деятельности работников.

Ключевые слова: мотивация, психологическое диагностирование.

Постановка проблемы. В последнее время происходят существенные перемены в экономике и обществе. Эти перемены очень глубоки и радикальны. Для одних людей эти перемены обернулись возможностью изменить жизнь к лучшему, удачно вписавшись в новые рыночные отношения, для других этот поворот стал крушением привычного жизненного уклада. Инициатива стала переходить в руки молодого поколения. Сегодня наблюдается рост общественного интереса к профессиональному образованию в области менеджмента.

Английское слово «менеджмент» известно практически каждому человеку, желающему участвовать в рыночных отношениях.

Остановимся на определении понятия «менеджер». Это специалисты, осуществляющие работу по управлению персоналом и предприятием. Они должны налаживать коммуникацию, координировать и направлять работу подчиненных, а также уметь делегировать права подчиненным, оставляя за собой функцию контроля. Потребность в специалистах такого плана постоянно растет. Практически все организации заинтересованы в грамотных, профессионально подготовленных руководителях, которые способны ориентироваться в вопросах принятия управленческих решений, в экономике предприятий, в особенностях системы отношений между предприятиями.

Понятно, что роль менеджера исключительно важна для развития рыночной экономики, успех организации во многом обусловлен профессиональным мастерством менеджера. Следует отметить, что готовность и желание человека выполнять свою работу, являясь одним из важнейших факторов успеха функционирования организации. Роль мотивации в профессиональной деятельности весьма существенна.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам профессиональной мотивации посвящён целый ряд трудов зарубежных и отечественных исследователей, таких как Шопенгауэр А. [1], Иванников В.А. [2], Пилоян Р.А. [3], Леонтьев В.Г. [4], Рубинштейн С.Л. [5], Занюк С. [6], Леонтьев А.Н. [7], Маслоу А. [8], Додонов Б.И. [9], Никифоров Г.С. [10] и многие другие.

Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы. Однако вопросы особенностей профессиональной мотивации у менеджеров раскрыты еще в недостаточной степени.

Формулирование целей статьи. Выделить наиболее значимые для деятельности менедже-

ров виды профессиональных мотивов и способы их стимулирования; установить взаимосвязь профессиональной мотивации и успешности деятельности работников.

Изложение основного материала. Впервые термин «мотивация» был употреблен А. Шопенгауэром [1] в статье «Четыре принципа достаточной причины». Это понятие служило в психологической среде для объяснения причин поведения человека и животных. В настоящее время понятие мотивации встречается довольно часто и трактуется как:

а) совокупность факторов, определяющих поведение;

б) совокупность мотивов;

в) побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность и т.д.

В.А. Иванников [2] считает, что процесс мотивации начинается с актуализации мотива, то есть подразумевается, что мотив дан уже готовым. По мнению Р.А. Пилояна [3], мотивация и мотивы – взаимосвязанные, взаимообусловленные категории.

В.Г. Леонтьев [4] выделил два типа мотивации: первичную, которая проявляется в форме потребности, влечения, драйва, инстинкта и вторичную, проявляющуюся в форме мотива. Следовательно, в данном случае тоже имеется отождествление мотива с мотивацией. В.Г. Леонтьев полагает, что мотив как форма мотивации возникает только на уровне личности и обеспечивает личностное обоснование решения действовать в определенном направлении для достижения определенных целей.

Важной особенностью мотивации считается ее строение. Мотивация бывает положительной и отрицательной. Эти две стороны побуждений (в виде стремления к чему-либо и избегания, в виде удовлетворения и страдания, в виде двух форм воздействия на личность поощрения и наказания) проявляются во влечениях и непосредственно реализуемой потребности с одной стороны, и в необходимости с другой. С.Л. Рубинштейн [5] высказывался о природе этой полнотности относительно эмоций: «Эмоциональные процессы приобретают положительный или отрицательный характер в зависимости от того, находится ли действие, которое индивид производит, и воздействие, которому он подвергается, в положительном или отрицательном отношении к его потребностям, интересам, установкам».

Деятельность человека всегда побуждается определенными мотивами. Мотив означает побуж-

дение к деятельности, он вызывает побудительную причину действий и поступков. Если человек стремится к выполнению определенной деятельности, можно сказать, что у него есть мотивация.

Мотивация – это совокупность побуждающих факторов, определяющих активность личности; к ним относятся мотивы, потребности, стимулы, ситуативные факторы, которые детерминируют поведение человека.

По данным Занюка С. [6] конкретный мотив однозначно не определяют мотивацию деятельности. Необходимо учитывать вклад совокупности факторов конкретной ситуации. Например, чрезмерная сложность учебной деятельности, отсутствие нормального взаимодействия с преподавателем приводят к снижению не только мотивации, но и эффективности деятельности. Таким образом, мотивация – это совокупность всех факторов: личностных, ситуативных, которые побуждают к активности.

Мотивация – это один из важнейших факторов, который обеспечивает успех деятельности. Как известно, любая деятельность является полимотивированной, т.е. побуждается не одним мотивом, а несколькими, иногда даже многими мотивами. Полимотивированная деятельность предопределяется тем, что действия человека определяются отношением к предметному миру, к людям, к обществу, к самому себе. Относительно феномена полимотивации А. Маслоу [8] утверждал, что любое поведение проявляет тенденцию детерминации несколькими или даже всеми базовыми потребностями одновременно, а не одной. Привлечение как можно большего числа потребностей повышает общий уровень мотивации деятельности. Не только одна и та же потребность может воплощаться в различных объектах, но в одном и том же объекте могут воплощаться разнообразные потребности. Достаточно полная схема соотношения различных мотивов в побуждении сложных видов деятельности предложена Додоновым Б.И. [9]. Согласно данной схеме, деятельность побуждается следующей группой мотивов:

1. Удовольствие от самого процесса деятельности.
2. Прямой результат деятельности (созданный продукт, усвоенные знания).
3. Вознаграждение за деятельность (плата, повышение в должности, слава).
4. Избегание санкций, которые угрожали бы в случае уклонения от деятельности или недобросовестного выполнения.

Каждый из этих мотивов может вносить различный вклад в общую мотивацию деятельности, причем как позитивный, так и негативный.

Есть все основания предполагать, что число мотивов, которые активизируются и побуждают к деятельности, определяют общий уровень мотивации. Вместе с тем, как это продемонстрировал Додонов Б.И., большое значение имеет вклад каждого отдельного мотива в общий уровень мотивации.

Иерархия мотивов не является абсолютно стабильным мотивационным комплексом, она меняется со временем и возрастом. Несмотря на это, каждому человеку присуща относительная стабильность иерархии мотивов.

Можно утверждать, что мотивы, которые побуждают человека к деятельности, являются относительно устойчивыми, неизменными.

Как уже упоминалось, деятельность, побуждается не одним, а несколькими мотивами. Чем больше мотивов детерминирует деятельность, тем выше общий уровень мотивации. Например, когда деятельность побуждается пятью мотивами, то общий уровень мотивации обычно выше, чем в случае, когда активность человека детерминируют два мотива. Много зависит от побуждающей силы каждого мотива. Иногда сила одного мотива преобладает над влиянием нескольких мотивов, вместе взятых. Следовательно, общий уровень мотивации зависит от:

1. Количества мотивов, которые побуждают деятельность.
2. Актуализации ситуативных факторов.
3. Побуждающей силы каждого из этих мотивов.

Такая закономерность касается мотивационной саморегуляции. Когда необходимо выполнить определенную деятельность, но не хватает мотивации, следует активизировать дополнительные мотивы.

Особое положение политики мотивации и стимулирования персонала обусловлено тем, что самые эффективные разработки в области стратегии продукта организации и ее продвижения, привлечение самых современных технологий, выбор оптимальной структуры и создание уникальных систем передачи и обработки информации могут быть сведены на нет, если сотрудники организации не будут работать должным образом, не будут стремиться своим трудом способствовать достижению организационных целей и выполнению ею своей миссии [10].

Создавая систему мотивации и стимулирования, необходимо помнить, что она существует для побуждения у работника желания и готовности работать эффективно именно в этой организации. Мотивация основывается на вознаграждениях, удовлетворяющих потребности.

На базе коммерческой компании было проведено психологическое диагностирование. Для диагностики профессиональной мотивации работников были использованы методики:

1. Методика В.Э. Мильмана (диагностика мотивационной структуры личности).

Согласно данным В.Э. Мильмана, в структуре личности работника имеются два вида мотивации:

- производительная;
- потребительная.

Производительная мотивация определяет творческое развитие личности и способствует включению человека в социум. Этот вид мотивации (ценности) ориентирует человека на будущее. Производительная мотивация является созидательной и способствует порождению общественно значимых материальных и духовных ценностей. Потребительная мотивация направлена на поддержание жизнедеятельности субъекта и обусловлена его натуральными потребностями.

Цель проведения этой методики – выявить некоторые устойчивые мотивы личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечение жизнеобеспечения и комфорта, социального статуса, социальной полезности. На основе этих тенденций составляется суждение о рабочей и общежитийской направленности личности.

2. Методика «Оценка удовлетворенности потребностей работника методом парных сравнений» или «Потребности».

Потребности являются одним из значимых понятий в психологии.

Различают две категории потребностей:

– первая категория свойственна человеку как естественному организму (в воздухе, питье, пище и т.д.);

– вторая категория (высшие потребности) присуща только человеку, как представителю социума.

Согласно теории А. Маслоу, человеческие потребности можно представить в виде иерархии с определенным порядком актуализации.

Первую группу, которая находится в основании пирамиды, представляют физиологические потребности. Они обеспечивают выживание человека. Далее идут потребности в безопасности и стабильности. Третий уровень составляют потребности человека быть любимым. На четвертом уровне находятся потребности человека в позитивной оценке общества его индивидуальности, обретение определенного социального статуса. На вершине пирамиды находятся потребности в самореализации.

3. Методика «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Розановой).

Эффективная деятельность работника во многом зависит от его удовлетворенности трудом. Это возможно, когда человек ориентирован на содержание труда, если он работает в благоприятных условиях, у него хорошо организовано рабочее место и трудовой процесс, благоприятные отношения с руководителем и коллегами, достаточное материальное вознаграждение, есть перспектива профессионального роста и многое другое.

Выводы из данного исследования и перспективы дальнейшего развития в этом направлении. Результаты экспериментального исследования позволяют сформулировать следующие выводы:

1. В мотивационной структуре личности работников доминируют социально ориентированные мотивы, такие как творческая активность, социальная полезность, общение, социальный статус. Мотивы, связанные с жизнеобеспечением и комфортом, выражены в меньшей степени.

2. Установлено, что наиболее удовлетворены у персонала такие потребности, как социальные потребности, материальные потребности, потреб-

ности в безопасности. Менее удовлетворены потребности в самовыражении и признании.

3. Как оказалось, согласно методике «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Розановой), сотрудники частично удовлетворены своей работой. Ряд испытуемых не удовлетворен такими факторами работы, как физические условия труда, длительность рабочего дня, слаженность действий работников в организации, удовлетворенность служебным продвижением, удовлетворенность зарплатой в смысле соответствия трудовым затратам, а также удовлетворенность зарплатой в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях. Остальные удовлетворены частично.

4. По результатам корреляционного анализа установлена отрицательная взаимосвязь между возрастом испытуемых и комфортом. Как оказалось, у молодых сотрудников потребность в комфортных жизненных условиях пока не удовлетворена. Сотрудники старшего возраста более материально обеспечены, поэтому потребность в комфортных жизненных условиях у них удовлетворена. Установлена значимая положительная взаимосвязь между возрастом испытуемых и их творческой активностью. Это свидетельствует о том, что испытуемые стремятся реализовать свои творческие тенденции в деятельности.

5. Как оказалось, удовлетворенность работников трудом во многом обусловлена уровнем материального обеспечения, вместе с тем испытуемые не удовлетворены возможностью самовыражения в своем труде.

6. Установлена положительная взаимосвязь между социальным статусом, общением, социальной полезностью. Это свидетельствует о том, что социально ориентированные люди лучше строят систему межличностного общения, проще находят общую точку соприкосновения с людьми. Они занимают более высокие должности и являются более продуктивными и полезными для себя и для окружающих людей.

7. Потребности в самовыражении отрицательно связаны с материальными потребностями, потребностями в безопасности, потребностью в признании, а также удовлетворенностью человека трудом.

По-видимому, в профессиональной деятельности менеджеров компании не просто удовлетворить все виды потребностей работника, особенно на данном этапе социально-экономического развития.

Список литературы:

1. Шопенгауэр А. Полное собрание сочинений, в 4-х томах. – М., 1900-1910.
2. Иванников В.А. Формирование побуждения к действию // Вопросы психологии. – № 3. – 1985.
3. Пилоян Р.А. Мотивация спортивной деятельности. – М., 1969.
4. Леонтьев В.Г. Психологические механизмы мотивации учебной деятельности. – Новосибирск, 1992.
5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – Питер, 2000.
6. Занюк С. Психология мотивации. – К.: Эльга-Н, Ника-Центр, 2001.
7. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1975.
8. Маслоу А. Психология бытия. – Киев, 1997.
9. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности // Вопросы психологии. – № 4. – 1984.
10. Никифоров Г.С. Учебник «Психология менеджмента». – С-П., 2000.

Гнатенко М.К., Чернишов Ю.І.

Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова

ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ У МЕНЕДЖЕРІВ

Анотація

Досліджено теоретичні питання професійної мотивації у менеджерів. Виділено найбільш значущі для діяльності менеджерів види професійних мотивів і способи їх стимулювання. Встановлено взаємозв'язок професійної мотивації та успішності діяльності працівників.

Ключові слова: мотивація, психологічне діагностування.

Gnatenko M.K., Chernyshov Yu.I.

O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

STUDY OF PECULIARITIES OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF MANAGERS

Summary

Theoretical questions of professional motivation among managers are investigated. The most important types of professional motives and ways to stimulate them are identified. The interrelation between professional motivation and success of workers' activity is established.

Keywords: motivation, psychological diagnosis.