

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ЧАСТНЫХ МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Вишняков А.И., Абдрахманова Г.А.

ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург, email: ferupin@mail.ru

Представленная статья посвящена проблеме изучения психологических особенностей трудовой мотивации и ценностных ориентаций сотрудников государственных и частных медицинских учреждений. В результате проведения комплексного исследования с применением следующих методик: выявления социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере, направленных на «альtruизм-эгоизм», «процесс-результат» О. Ф. Потемкиной; выявления социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере, направленных на «свободу – власть», «труд – деньги» О. Ф. Потемкиной; «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С. С. Бубнова; определение направленности личности» Б. Басс, установлены особенности трудовой мотивации и ценностных ориентаций сотрудников государственных и частных медицинских учреждений. В результате пришли к выводу, что существуют достоверные различия по параметрам: мотивация на труд, мотивация на деньги, ориентация на высокое благосостояние, ориентация на здоровье и ориентация на общение. Значения по всем параметрам выше у сотрудников частных организаций, чем у сотрудников государственных учреждений.

Ключевые слова: трудовая мотивация, сотрудники медицинских учреждений, потребности, ценностные ориентации.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF LABOR MOTIVATION AND VALUABLE ORIENTATIONS OF STAFF OF THE PUBLIC AND PRIVATE MEDICAL INSTITUTIONS

Vishnyakov A.I., Abdrakhmanova G. A.

Orenburg State University, Orenburg, e-mail: ferupin@mail.ru

The presented article is devoted to a problem of studying of psychological features of labor motivation and valuable orientations of staff of the public and private medical institutions. As a result of carrying out complex research with application of the following techniques: identifications of social mental sets of the personality in the motivational potrebnostnoy to the sphere directed on "altruism egoism", O. F. Potemkina's "process result"; identifications of social mental sets of the personality in the motivational potrebnostnoy to the sphere directed on "freedom – the power", "work – money" O. F. Potemkina; "Diagnostics of real structure of valuable orientations of the personality" of S. S. Bubnov; definition of an orientation of the personality" B. Bass, features of labor motivation and valuable orientations of staff of the public and private medical institutions are established. As a result came to a conclusion that there are reliable distinctions in parameters: motivation on work, motivation on money, orientation to high welfare, orientation to health and orientation to communication. Values are in all respects higher at the staff of the private organizations, than at the staff of public institutions.

Keywords: labor motivation, staff of medical institutions, requirements, valuable orientations.

Актуальность нашего исследования заключается в том, что проблема мотивации и мотивов поведения – одна из основных в психологии. «Откуда берутся и как возникают мотивы и цели индивидуальной деятельности? Что они собой представляют? Разработка этих вопросов имеет огромное значение не только для развития теории психологии, но и для решения многих практических задач», – пишет Б.Ф. Ломов.

Мотивы и потребности отдельных сотрудников образуют мотивационный профиль организации, который влияет на благосостояние коллектива, эффективность и качество труда, конкурентоспособность предприятия. Важное значение имеют ценностные ориентации

людей, которые, являясь, сложным социально-психологическим феноменом, характеризуют направленность и содержание активности личности, придают смысл и направление личностным позициям, поведению, поступкам. Ценности регулируют не только настоящее состояние личности, но и будущее ее состояние; они определяют не только принципы ее жизни, но и ее цели, задачи, идеалы [1,2,3].

Несмотря на большое количество работ, посвященных теме мотивации и ценностным ориентациям человека, не все аспекты до конца изучены. Разработка механизма мотивации, соответствующего современным требованиям, зачастую ведется методом проб и ошибок, а используемый российскими организациями набор методов мотивации достаточно ограничен. Между тем мотивация и ценностные ориентации являются решающим причинным фактором результативности деятельности людей [4,6].

Целью научной работы является изучение психологических особенностей трудовой мотивации и ценностных ориентаций сотрудников частных и государственных медицинских учреждений.

В исследовании приняло участие 80 сотрудников частных и государственных медицинских учреждений, из них 40 сотрудников частных организаций и 40 сотрудников государственных.

Для достижения цели нами использованы следующие методики:

1) Методика выявления социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере, направленных на «альтруизм-эгоизм», «процесс-результат» О. Ф. Потемкиной.

2) Методика выявления социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере, направленных на «свободу – власть», «труд – деньги» О. Ф. Потемкиной.

3) Методика «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С. С. Бубнова.

4) Методика «Определение направленности личности» Б. Басс [5].

При проведении исследования нами выявлены достоверные различия по параметрам: мотивация на труд, мотивация на деньги, ориентация на высокое благосостояние, ориентация на здоровье и ориентация на общение.

Сравнивая средние значения, было выявлено, что данный показатель по всем трем параметрам больше у сотрудников частных организаций, чем у сотрудников государственных учреждений.

Обычно люди, ориентирующиеся на труд, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска. Труд приносит им больше радостей и

удовольствия, чем какие-то иные занятия. Труд как мотив деятельности человека – это, по нашему мнению, один из немногих мотивов, в котором неразрывно слиты воедино материальное и духовное начала, необходимость и потребность, производственные отношения на уровне личности и общества.

Труд как способ самовыражения в человеческом сообществе, всегда разный по количеству и качеству, всегда индивидуален по форме проявления, как неодинаков и индивидуален его субъект. Особенно четко видны различия, когда труд связан с нематериальной сферой, как в нашем случае. На рынке труда наиболее устойчивое положение занимают работники, для которых труд является потребностью в большей мере, чем необходимостью.

Труд как мотив деятельности, это всегда необходимость обеспечения человеку достойного существования. Люди с преобладанием направленности в мотивационной сфере на деньги и ценностью «высокое материальное благосостояние», как раз и ориентированы на то, что бы зарабатывать посредством труда. Они стремятся к достижению материальных средств, и предпочитают общение с обеспеченными людьми. Для достижения целей необходимо кооперироваться с другими сотрудниками, действовать совместно и слаженно, и в этом случае владение навыками общения может сыграть определяющую роль. Общение в этом случае может выступать как средство достижения цели. Существуют достоверные различия в ориентации на здоровье. Для людей с преобладанием этой ценности характерна забота о собственном здоровье. Они стараются укрепить его различными способами. Преобладание этой ценности у сотрудников частных организаций можно объяснить тем, что для того что быть конкурентоспособным и иметь силы необходимо заботиться о здоровье.

Преобладание таких мотивов и ценностей у сотрудников частных организаций можно объяснить различиями в системе управления. В частном секторе цели управления организацией заключаются в производстве товаров и услуг для удовлетворения потребностей и желаний отдельных индивидуумов в обмен на определенную плату, а в государственном – в выполнении программ или производстве услуг, как правило, для общества в целом.

Частные учреждения ставят и реализуют собственные цели, а государственные структуры служат интересам общества, реализуют цели, установленные законодательными органами.

Частные образования функционируют в условиях жесткой конкуренции со всеми вытекающими отсюда последствиями, а многие государственные организации являются монополистами. В этом причина того, что государственные организации могут долго

существовать, не предоставляя высококачественных услуг. Это отложило свой отпечаток и на сотрудниках.

Таких сотрудников необходимо поощрять материально. Наиболее ценных для предприятия работников целесообразно удерживать с применением таких мотивационных инструментов как: бонусы, премии. Также целесообразным по отношению к таким сотрудникам будет применение материального не денежного стимулирования. Материальное не денежное стимулирование имеет материальную ценность, но в реальном выражении представлено в виде специальных льгот и компенсаций. Используя эти возможности поощрения работников, можно решить сразу две задачи: материальное поощрение труда и создание здорового социально-психологического климата, атмосферы доверия и сотрудничества в коллективе. Наглядное иерархическое расположение типов деловой мотивации, ценностных ориентаций и преобладания в сфере направленности личности, отдельно по двум группам, разделение которых обусловлено типом медицинского учреждения (частное или государственное) представлено на рис. 1 – 3.

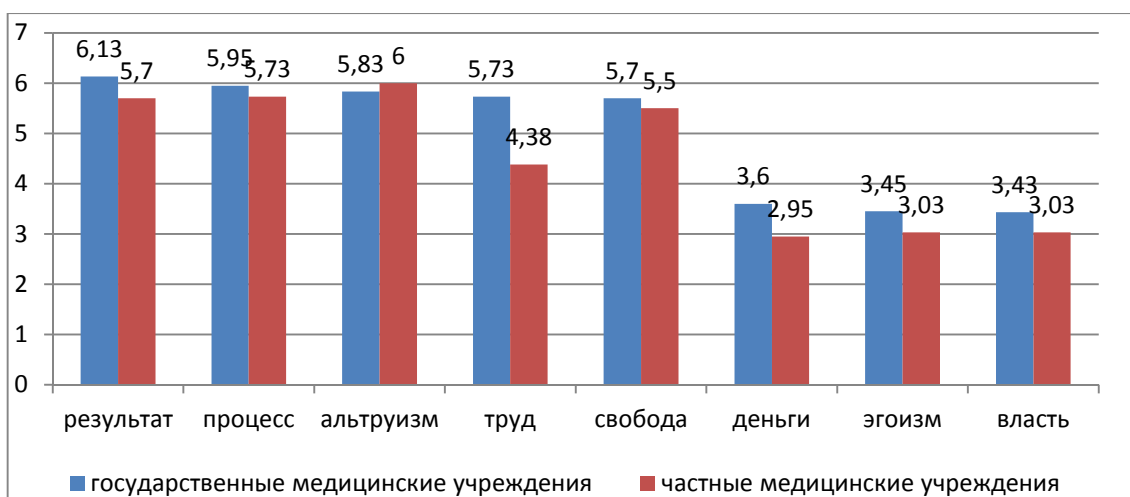


Рис. 1. Иерархия типов трудовой мотивации сотрудников государственных и частных медицинских учреждений

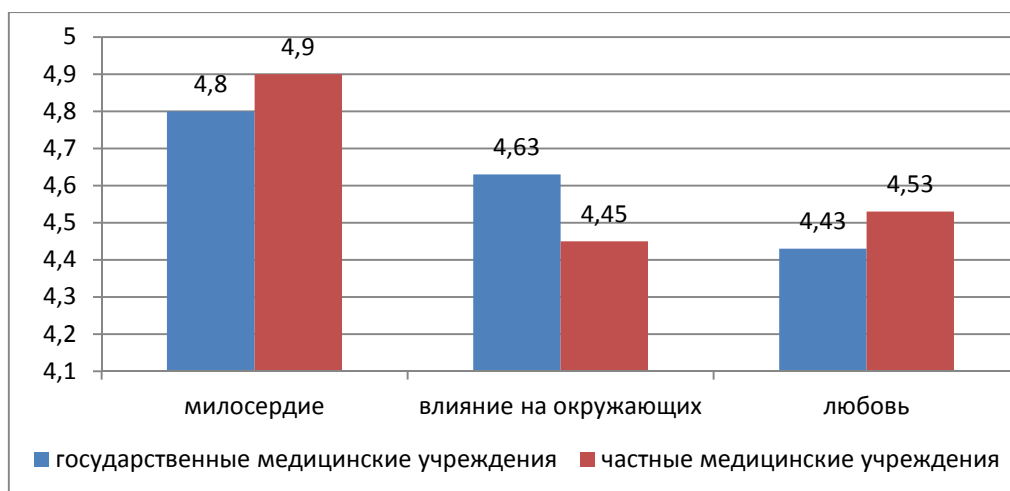


Рис. 2. Преобладающие ценности сотрудников государственных и частных медицинских учреждений

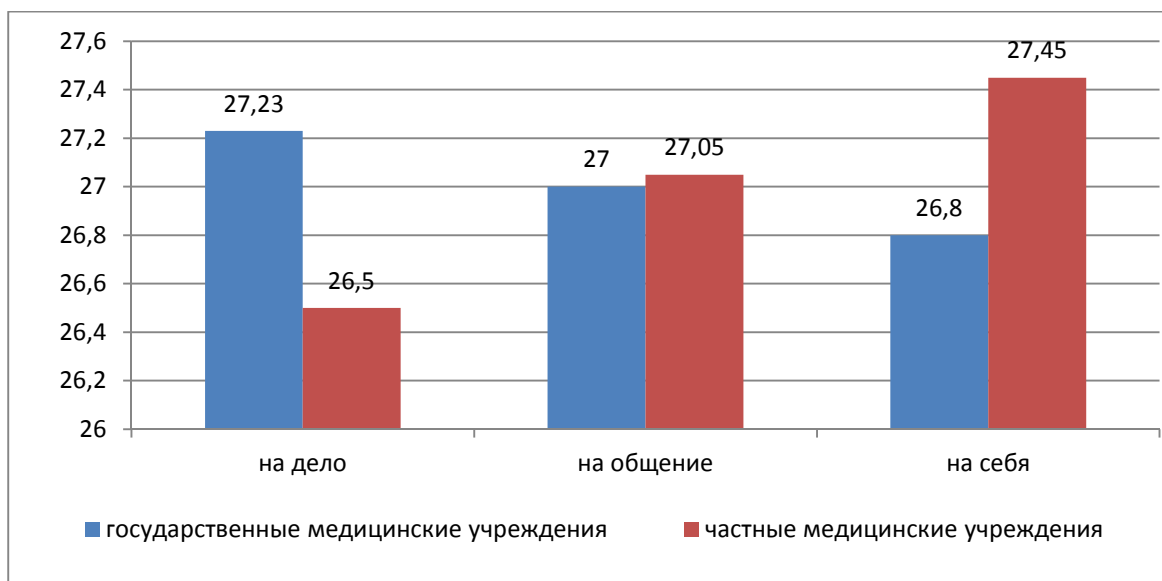


Рис. 3. Преобладание направленности личности сотрудников государственных и частных медицинских учреждений

При проверке нашей гипотезы о существовании различий в типах трудовой мотивации и ценностных ориентациях между двумя группами, обусловленные типом организации (частная и государственная) были получены следующие результаты: существуют достоверные различия по параметрам: мотивация на труд, мотивация на деньги, ориентация на высокое благосостояние, ориентация на здоровье и ориентация на общение (таблица). Значения по всем параметрам выше у сотрудников частных организаций, чем у сотрудников государственных учреждений.

Достоверные различия в типах трудовой мотивации и ценностных ориентациях между сотрудниками частных и государственных медицинских учреждений)

	труд	деньги	благосостояние	общение	здоровье
Статистика U Манна-Уитни	494,500	603,000	550,000	530,000	588,500
Статистика Уилкоксона	W 1314,500	1423,000	1370,000	1350,000	1408,500
Z	-2,991	-1,945	-2,472	-2,728	-2,111
Асимпт. (двухсторонняя)	знч. ,003	,052	,013	,006	,035

В результате исследования нами были выявлены различия по параметрам: мотивация на труд, мотивация на деньги, ориентация на высокое благосостояние, ориентация на здоровье и ориентация на общение. В полученной статистике, значения по всем параметрам выше у сотрудников частных медицинских учреждений, чем у сотрудников государственных учреждений.

По нашему мнению, таких сотрудников необходимо поощрять материально. Наиболее ценных для учреждения работников целесообразно удерживать с применением таких мотивационных инструментов как: бонусы, премии.

Список литературы

1. Белоус В.В., Копань Т.В. Роль мотивации и стимуляции в формировании структур интегральной индивидуальности // Вопросы психологии. – 1995. - № 6. – С. 96-102.
2. Бобнева, М. И. Социальные нормы и регуляция поведения / М.И. Бобнева. – М.: Наука, 1989. – 286 с.
3. Вишняков А.И., Карымова О.С. К вопросу о ценности семьи (на примере студентов) // Фундаментальные исследования. – 2014. - № 3-4. – С. 846-850.
4. Вишняков А. И., Киреева Н.В. Психологические особенности сиблинговых отношений в этнокультурном и возрастном аспекте // Фундаментальные исследования. – 2013. - № 6 – 1. – С.174-178.
5. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2006. – 672 с.
6. Сушкина, А. Мотивация к труду // Человек и труд. – 2006. - №5. – С. 86-87.

Рецензенты:

Кирьякова А.В., д.п.н., профессор, заведующий кафедрой общей и профессиональной педагогики ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург;
Зубова Л.В., д.псх.н., заведующий кафедрой общей психологии и психологии личности ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург.