

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ. ВОЗРАСТНОЙ АСПЕКТ

Вишняков А.И.

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», Оренбург, e-mail: ferupin@yandex.ru

Представленная статья посвящена проблеме изучения психологических особенностей трудовой мотивации и ценностных ориентаций сотрудников медицинских учреждений с учетом их возрастных особенностей. В результате проведения комплексного исследования с применением следующих методик: выявления социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере, направленных на «альтруизм-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, выявлены психологические особенности трудовой мотивации и ценностных ориентаций сотрудников медицинских учреждений в зависимости от возраста. В результате исследования мы пришли к следующим выводам: для возрастного периода «поздняя юность» характерна высокая мотивация на эгоизм; для периода «ранняя зрелость» характерна средняя выраженность по всем параметрам деловой мотивации и ценностным ориентациям; для возрастного периода «средняя зрелость» характерна направленность в мотивационной сфере на деньги; для возрастного периода «поздняя зрелость» характерна направленность в мотивационной сфере на процесс; для периода «предпенсионный возраст» характерна направленность в мотивационной сфере на альтруизм.

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

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF LABOR MOTIVATION AND VALUABLE ORIENTATIONS OF STAFF OF THE ORGANIZATIONS. AGE ASPECT

Vishnyakov A.I.

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 medical institutions taking into account their age features. 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, psychological features of labor motivation and valuable orientations of staff of medical institutions depending on age are revealed. As a result of research we came to the following conclusions: for the age period "late youth" is characteristic high motivation on egoism; for the period "the early maturity" is characteristic average expressiveness in all respects to business motivation and valuable orientations; for the age period "the average maturity" is characteristic an orientation in the motivational sphere on money; for the age period "the late maturity" is characteristic an orientation in the motivational sphere on process; for the period "pre-retirement age" the orientation in the motivational sphere on altruism is characteristic.

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

Актуальность исследования. В настоящее время ни для кого не является секретом то, что во многом, благодаря человеческому фактору, можно добиться впечатляющих результатов в процессе производства. Успешная деятельность любой компании во многом определяется готовностью сотрудников работать с полной отдачей. Мотивы и потребности отдельных сотрудников образуют мотивационный профиль организации, который влияет на

благополучие коллектива, эффективность и качество труда. Поэтому преуспевающие фирмы вкладывают большой капитал в развитие трудовых ресурсов, так как именно человеческий фактор обеспечивает конкурентоспособность и экономический рост предприятия [1, 2, 3].

Направленность личности на те или иные ценности материальной и духовной культуры служит общим ориентиром человеческого поведения. Ценности выражают представления о том, какими должны быть отношения в обществе, которые обогащают мотивацию трудовой деятельности, составляют одну из ее основ. Ценностные ориентации как система социальных установок, направленная на социальные ценности, способствует оптимизации поведения, позволяет личности удовлетворить свои основные потребности теми способами, посредством тех ценностей, которыми располагает общество. Усваивая ценности своей среды и превращая их в ценностные ориентиры, мотивационные силы своего поведения, человек становится активным субъектом общественной деятельности [6].

Процессы стимулирования только тогда возможны, когда мотивы и соответствующие им стимулы по величине, времени и содержанию будут соответствовать требованиям, необходимым для преодоления порога безразличия. Система стимулов и мотивов образует мотивационное ядро персонала, которое является двигателем трудовой деятельности персонала в данный период жизни организации [4].

Для того чтобы стимулирование было более эффективным, помимо учета конкретных условий, конкретного периода деятельности самой организации, требований сотрудника, его особенностей, необходимо уделить должное внимание такому фактору, как ценностные ориентации личности, которые являются связующим звеном между её внутренним миром и окружающей действительностью, образуя сложную иерархическую систему.

Под механизмом трудовой мотивации понимают процесс усвоения человеком социальных ценностей, норм, правил поведения, выработки индивидуальных ценностных ориентаций и установок в сфере труда [1].

При разработке системы мотивации и стимулирования персонала руководящее звено должно учитывать ряд вопросов, связанных с разработкой планов развития общей организационной стратегии, политики предприятия. Исходя из стратегии развития организации, формируется стратегия мотивации и стимулирования труда персонала.

Стратегии определяют направленность системы мотивации и стимулирования труда, которая требуется для обеспечения непрерывности в привлечении, мотивации и сохранении ценных кадров. Эти стратегии направлены на решение долгосрочных проблем и целей организации.

Цель стратегий мотивации и стимулирования труда персонала заключается в достижении и закреплении постоянных конкурентных преимуществ. Стратегии должны соответствовать и поддерживать корпоративные ценности и убеждения, исходить из деловых стратегий и целей, которые должны быть связаны с эффективностью организации [1, 6].

В итоге система стимулирования играет важную роль при привлечении и сохранении персонала в организациях и учреждениях, поддержании высокого уровня заинтересованности, так как обеспечивает условия для удовлетворения потребностей и целей, как отдельных сотрудников, так и организации в целом. Достичь формирования и функционирования эффективной мотивационной системы в организации можно с помощью стратегий, которые определяют направленность труда и стимулирования, и с помощью конкретных методов и путей повышения трудовой мотивации сотрудников.

Целью нашего исследования являлось изучение возрастных различий в типах трудовой мотивации и ценностных ориентациях сотрудников организаций.

В исследовании приняло участие 80 сотрудников медицинских учреждений различных возрастов.

Для решения поставленной проблемы мы использовали комплекс методов: 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].

После обработки полученных результатов нами выявлено, что:

- значения по параметру мотивация на эгоизм выше всего у испытуемых в возрасте 19–21 (поздняя юность);
- значения по параметру ориентация на социальную активность выше всего у испытуемых в возрасте 19–21 (поздняя юность);
- значения по параметру мотивация на деньги выше всего у испытуемых в возрасте 26–40 (средняя зрелость);
- значения по параметру мотивация на процесс выше всего у испытуемых в возрасте 41–55 (поздняя зрелость);
- значения по параметру мотивация на альтруизм выше всего у испытуемых в возрасте 55–65 (предпенсионный возраст);
- значения по параметру ориентация на наслаждение прекрасным выше всего у испытуемых в возрасте 55–65 (предпенсионный возраст).

Наглядное иерархическое расположение типов деловой мотивации, ценностных ориентаций и преобладания в сфере направленности личности, сотрудников, разделенные которых обусловлено возрастом, представлено на рис. 1–3.

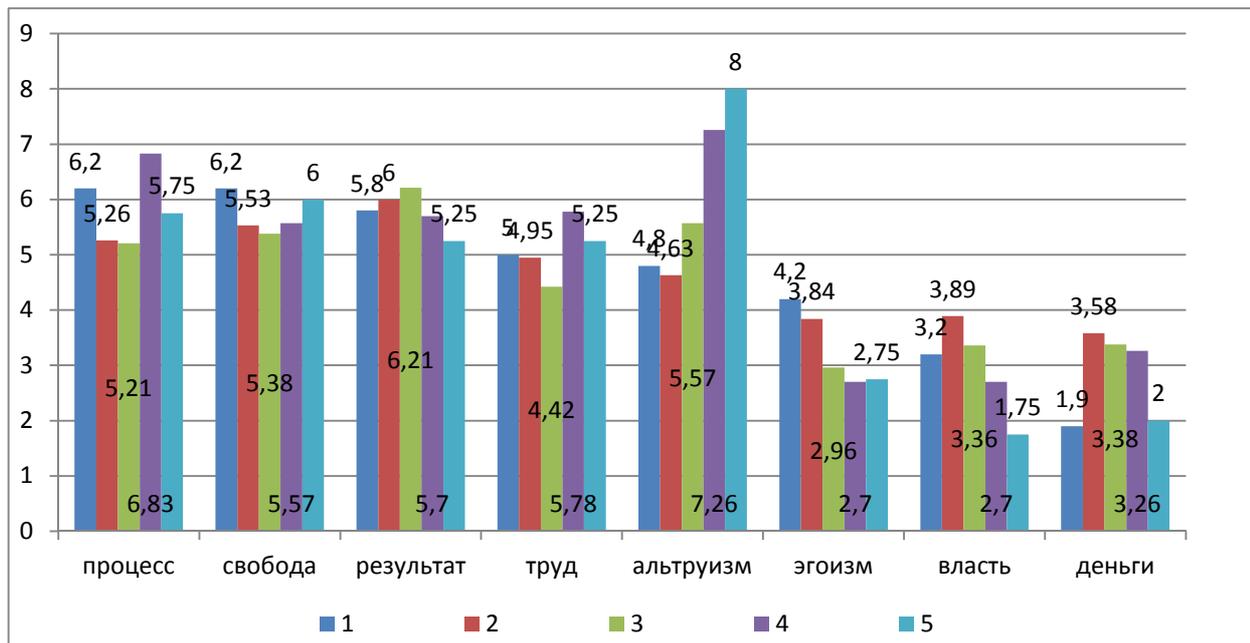


Рис.1. Иерархия типов трудовой мотивации сотрудников медицинских учреждений различных возрастов. Условные обозначение здесь и на рис. 2 и 3: 1 – возраст до 21 года, 2 – возраст 22 – 25 лет, 3 – возраст 26 – 40 лет, 4 – возраст 41 – 55 лет, 5 – возраст 55 – 65 лет

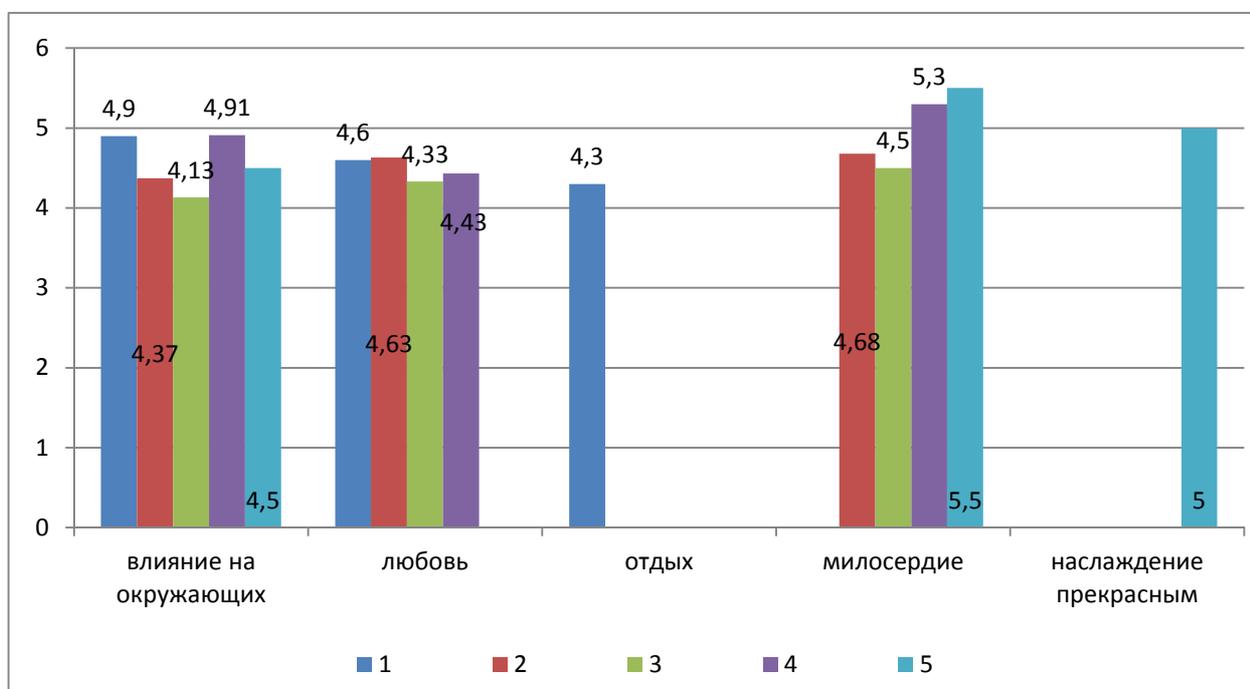


Рис.2. Преобладающие ценности сотрудников медицинских учреждений различных возрастных групп

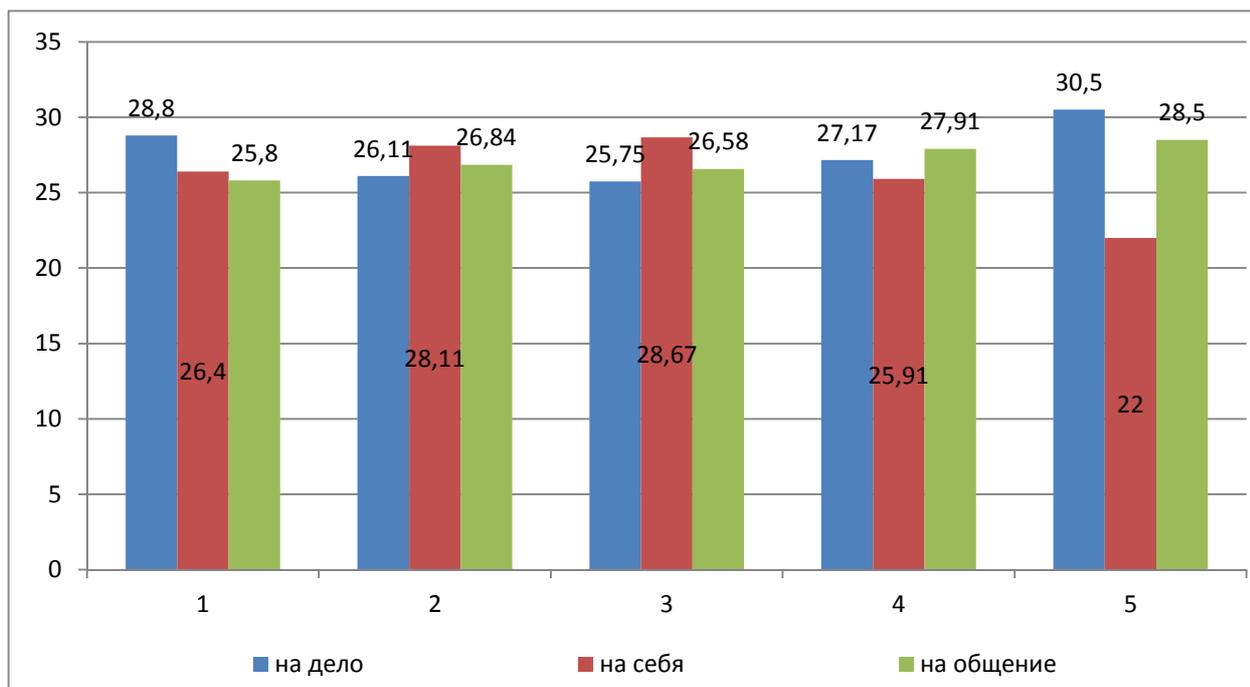


Рис. 3. Преобладание направленности личности сотрудников медицинских учреждений различных возрастных групп

Рассмотрим преобладание направленности в мотивационной сфере и ценности, характерные для каждого возрастного периода подробнее.

Для возрастного периода «поздняя юность» характерна высокая мотивация на эгоизм. Для людей с преобладанием такой направленности в мотивационной сфере характерно поведение, целиком определяемое мыслью о собственной пользе, выгоде. Своим интересам человек отдает большее предпочтение, нежели интересам других. Такие показатели можно объяснить тем, что в данный возрастной период происходит изменение иерархии ценностей, формируются новые ориентиры личности. Также происходит переход от зависимости, прежде всего правовой и нравственной, к независимости от родителей. Все эти изменения могут выражаться в направленности на эгоизм. Для людей данного возраста характерна высокая ориентация на социальную активность. Человек стремится к овладению роли взрослого, правовой зрелости, у него появляется больше прав и свобод, т.е. происходит включение во все виды социальной активности.

Руководящему звену учреждений желательно предлагать таким сотрудникам задания, при выполнении которых они смогут проявить себя, показать, на что способны. Они активны, полны энергии, и нужно только направить их деятельность в правильном направлении.

Для периода «ранняя зрелость» характерна средняя выраженность по всем параметрам трудовой мотивации и ценностным ориентациям. По Бромлей, на этой стадии складывается собственная семья и строится собственный образ жизни: вступление в брак, рождение первого ребенка, установление круга знакомств. На работе осваиваются

профессиональные роли, продолжается профессиональная подготовка и начинается совершенствование мастерства. По нашему мнению, именно этим и объясняются полученные результаты, т.е. активность человека в данном возрасте направлена на многие сферы жизнедеятельности, и нет выделения в предпочтениях какой-то одной области.

Для возрастного периода «средняя зрелость» характерна направленность в мотивационной сфере на деньги. В этот возрастной период человек стремится к некоторой стабильности, происходит накопление сравнительно постоянных материальных средств и социальных связей, лидерство в различных видах деятельности и старшинство по возрасту среди многих сотрудников и знакомых. По нашему мнению, сотрудников, относящихся к данному возрастному периоду, необходимо поощрять с помощью материальных денежных и неденежных средств. Наиболее ценных для предприятия работников целесообразно удерживать с применением таких мотивационных инструментов, как: бонусы, премии. 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.

Для возрастного периода «поздняя зрелость» характерна направленность в мотивационной сфере на процесс. Для таких людей характерно следующее: они менее задумываются над достижением результата, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть. К этому возрастному периоду человек уже определился со сферой своей деятельности, выбрал круг интересов, и теперь главная его цель в профессиональном плане – совершенствование мастерства. Человек и его окружение знают, что он может и на что способен, ему уже не нужно что-то доказывать и гнаться за высокими результатами, для него первоочередным в работе становится получение удовольствия от процесса выполнения. При мотивировании таких сотрудников необходимо сделать акцент на организационное стимулирование, которое отвечает за характеристики и содержание выполняемой работы. Трудовая деятельность может заинтересовать человека своей неопределенностью, загадочностью конечного результата или сложностью решаемой задачи. Профессионально заинтересованный человек, при решении сложной задачи, испытывает удовольствие, затрачивая усилия на процесс решения, поиск продуктивного варианта. Работа в этом случае осуществляется ради нее самой и не является только средством достижения внешней цели. Удовольствие от процесса и результата выполнения такой задачи в дальнейшем будет побуждать человека к ее выполнению. Вознаграждение в таком случае будет в виде

интенсивных положительных эмоций, радости и удовольствия от труда как интересного вида деятельности.

Для периода «предпенсионный возраст» характерна направленность в мотивационной сфере на альтруизм. Рассуждая на тему соотношения в человеке направленности на альтруизм или эгоизм, можно заключить, что вектор развития человека направлен в сторону преодоления узких рамок собственного эгоизма. Этот вектор указывает нам на достижение нового качества человека. Это качество можно назвать качеством альтруизма. Конечную точку развития личности можно определить, как достижение особого состояния свободы от порабощения собственными эгоистическими интересами.

Люди, с преобладанием направленности в мотивационной сфере на альтруизм, бескорыстны, их действия направлены на благо и удовлетворение интересов другого человека. Также для людей в данном возрастном периоде характерно преобладание такой ценности, как «наслаждение прекрасным». Появляется больше свободного времени, происходит частичное освобождение от профессиональных дел. Человек может позволить себе посещать театр, выставки, оперу и др.

При мотивировании таких сотрудников желательно организовать их деятельность таким образом, чтобы при выполнении своих прямых обязанностей они могли удовлетворить потребности в альтруизме.

Список литературы

1. Вишняков А.И., Абдрахманова Г.А. Психологические особенности трудовой мотивации и ценностных ориентаций сотрудников государственных и частных медицинских учреждений // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1–1.; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=19567>.
2. Вишняков А.И., Карымова О.С. Особенности жизненных ценностей студентов, состоящих в браке (на примере Оренбургского государственного университета) // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4.; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=20881>.
3. Вишняков А.И., Киреева Н.В. Психологические особенности сиблинговых отношений в этнокультурном и возрастном аспекте // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 6.– 1.– С.174-178.
4. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование персонала взаимосвязь понятий // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 6. – С. 17-23.

5. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2006. – 672 с.
6. Ревенков А. Мотивация трудовой деятельности // Экономист. – 2005. – № 7. – С. 68-71.