

УДК 159.9 (7)+ 316.628+ 331.1

ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУППАХ

© 2014 г.

Е.Н. Башук, А.В. Орлов

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

bashuk@fsn.unn.ru

Поступила в редакцию 06.11.2014

Раскрывается взаимосвязь трудовой мотивации, лояльности персонала и характера профессиональной деятельности. Рассматривается понятие «мотивационная готовность» как ключевая характеристика трудовой мотивации. Проведено исследование мотивационной готовности у представителей различных профессиональных групп. Трудовая мотивация более выражена у менеджеров высшего и среднего звена, офисных специалистов, работников сферы услуг; она меньше проявляется у водителей и рабочих. Показано, что связь мотивационной готовности с удовлетворенностью трудом и лояльностью к организации носит нелинейный характер. Не установлено прямой зависимости трудовой мотивации от размера заработной платы.

Ключевые слова: трудовая мотивация, мотивационная готовность к повышению эффективности работы, лояльность персонала.

Одной из важнейших проблем управления персоналом является поиск эффективных способов мотивации и стимулов к эффективной трудовой деятельности. Оценка мотивации работников, отбор наиболее мотивированных сотрудников, изучение влияния различных факторов на вовлеченность в процесс труда, стимулирование мотивации, развитие интереса к работе, повышение ответственности и трудовой активности – те задачи, которые решает менеджер, организуя систему управления мотивацией персонала [1, 2]. Управление мотивацией предполагает учет интересов и потребностей отдельной личности, трудовых коллективов, организации в целом как составляющих единой социально-экономической системы. Важность этих и других аспектов исследования трудовой мотивации в современных условиях становления инновационной экономики в России возрастает [3], и на передний план выходят такие показатели, как удовлетворенность трудом, преданность организации, вовлеченность в производственные и управленческие процессы. Личностные цели и мотивы работников все теснее пересекаются с целями организации, важность такой взаимосвязи в современной экономике особенно велика.

Однако, несмотря на большое количество теоретических исследований и накопленный практический опыт, в теории и практике трудовой мотивации остаются вопросы, изученные недостаточно полно. Большинство отечественных авторов [2, 4–9 и др.], говоря о трудовой

мотивации, полагают, что намерения всегда возникают на базе той или иной потребности. При этом целенаправленное поведение связывается исключительно с потребностями даже в случае принуждения. Предполагается, что даже в нежелательной ситуации действия человеком осуществляются всегда ради какой-то потребности. Например, в случае потребности избегания неприятных ситуаций те или иные действия могут представляться как наименьшее зло, как наилучший выход из положения [10]. Таким образом, по мнению большинства отечественных авторов, внешнее долженствование всегда связывается с внутренними побудителями действия, вследствие чего работа осуществляется почти автоматически. Однако, как справедливо показывает В.Д. Шадриков [11, 12], человек, оценивая ситуацию профессиональной деятельности, должен принять решение о ее осуществлении или неосуществлении, чтобы сформировалась определенная детерминирующая тенденция и, на ее основе, психологическая система деятельности. Это невозможно без осознания действующих в данной ситуации мотивационных факторов и стимулов, часть из которых противоречат друг другу. Практически всегда в профессиональной деятельности при принятии решения действуют противоположные тенденции, составляющие борьбу мотивов, разрешение которой требует волевых усилий. В отдельных ситуациях волевые действия могут быть основой поведения и деятельности. Вероятно, для осуществления эффективной профессио-

нальной деятельности необходимы не только определенные способности и выраженные потребности, но целый набор взаимосвязанных психологических характеристик, чаще всего определяемых как психологическая готовность. Под этим термином чаще всего понимается совокупность мотивационных, познавательных, эмоциональных и волевых качеств личности как общее психофизиологическое состояние, обеспечивающее актуализацию возможностей и направленность личности на выполнение определенных действий [13, 14].

М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович [15, 16] выделяют общую (заблаговременную) и ситуативную (временную) готовность. Заблаговременная готовность представляет собой ранее приобретенные установки, знания, навыки, умения, мотивы деятельности. Ситуативная готовность – это динамичное, целостное состояние личности, внутренняя настроенность на определенное поведение, мобилизация всех сил на активные и целесообразные действия, то есть приведение их в активное состояние. Будучи целостным образованием, ситуативная готовность включает в себя следующие компоненты: 1) мотивационные – потребность успешно выполнить поставленные задачи, стремление добиться успеха и показать себя с наилучшей стороны; 2) познавательные – понимание ситуации, умение оценить действующие факторы, знание средств достижения цели, предвидение возможных изменений ситуации; 3) эмоциональные – интерес, уверенность в успехе, позитивное отношение к деятельности; 4) волевые – адекватная мобилизация сил, стремление преодолеть внутренние и внешние препятствия на пути достижения цели.

Ситуативная психологическая готовность применительно к профессиональной деятельности практически не изучалась. Отчасти это связано с отсутствием надежного и валидного инструмента диагностики данной характеристики, отчасти со сложностью анализа ситуативных факторов деятельности. В целом, ситуативные факторы деятельности можно разделить на несколько классов (уровней), соответственно масштабу влияния. В соответствии с традиционной классификацией социально-экономических систем, мы выделяем несколько уровней профессионально-трудовых систем: экономико-политические, отраслевые, организационные, социально-групповые, личностно-событийные (табл. 1). На каждом из этих уровней действуют свои ситуативные факторы профессиональной деятельности, причем факторы более высокого

уровня системы действуют и на включенные подсистемы.

При организации системы мотивации на предприятии и стимулировании трудовой деятельности требуется четкое понимание возможностей и пределов мотивирования, а для этого должны быть определены значения внешних и внутренних факторов, влияющих на профессиональную деятельность [17], как постоянно действующих, так и ситуативных, и дана оценка мотивационной готовности персонала к эффективному труду. Наличие мотива к той или иной деятельности еще не означает ее успешное выполнение. Переход от желания к активному действию требует, с одной стороны, определенной возможности ее осуществить, с другой стороны, психической мобилизации, так как достижение цели требует энергии, ресурсов, времени. Мотивация работника к труду включает, помимо осознаваемых им мотивов и целей, еще и оценку им ситуации, барьеров деятельности, ресурсов и возможностей, а также желание приложить усилия для преодоления внешних и внутренних препятствий для достижения поставленных целей. В оценке трудовой мотивации этот волевой аспект деятельности часто игнорируется, однако представляется необходимым, при оценке трудовой мотивации работников, не только исследовать выраженность отдельных потребностей и мотивов, но и рассматривать психологическую готовность выполнять требуемую работу на высоком профессиональном уровне. С нашей точки зрения, выраженность у работника готовности прилагать волевые усилия для повышения производительности труда является определяющей характеристикой его трудовой мотивации.

Наше исследование проводилось в 2009–2011 годах и направлено на изучение проявлений мотивационной готовности к повышению производительности труда в различных профессиональных группах. Важно отметить, что если на личностном, социальном и организационном уровнях профессионально-трудовых систем исследования трудовой мотивации довольно многочисленны, то на уровне профессиональных групп ситуация иная. Профессии изучались, как правило, с социологической точки зрения. Исследовались престижность профессий и общественный интерес к ним, занятость в профессии, доверие к представителям различных профессий, полезность профессий для общества, стрессогенность профессий [18–25]. Малоизученным является вопрос об особенностях проявления трудовой мотивации у

Таблица 1

Ситуативные факторы, действующие на разных уровнях профессионально-трудовых систем

Уровни профессионально-трудовых систем	Основные группы ситуативных факторов	Система, которая испытывает воздействие*
1. Экономико-политический	Изменение общей экономической, политической и трудовой ситуации в стране; события государственного значения, имеющие отношение к труду и профессиональной занятости; принятие федеральных законов, решения органов власти, процессы на рынке труда	Общество в целом, экономические классы (например, предприниматели, рабочие, аграрии и др.), этнические сообщества (например, национальные диаспоры)
2. Отраслевой	Изменения экономической ситуации в отрасли, в ведущих отраслевых центрах, на отраслевых рынках; события отраслевого значения; введение профессиональных стандартов; конфликты между различными группами экспертов внутри профессионального сообщества; решения отраслевых министерств и ведомств, решения профессионального сообщества; корпоративные установки	Профессиональное сообщество, профессиональные группы
3. Организационный	Изменения экономической ситуации в организации, значимые для организации события, конфликты между разными уровнями организационной системы, решения руководства и трудового коллектива, организационная культура, организационные установки	Предприятия, фирмы, экономические субъекты деятельности, в том числе индивидуальное предпринимательство
4. Социально-групповой	Изменение ситуации в коллективе, социально-психологического климата и отношений; групповые конфликты; значимые для группы события; решения формального и неформального лидера, а также группы в целом; групповая культура, групповые установки	Социальные коллективы, неформальные объединения, малые группы
5. Личностно-событийный	Житейские ситуации, значимые для человека события; изменения межличностных отношений, индивидуальных установок; межличностные конфликты, новая оценка ситуации и принятие на ее основе новых решений	Индивиды, диады, домохозяйства

* Факторы более высокого уровня, действуют как на системы своего уровня, так и на включенные подсистемы нижележащих уровней.

представителей различных профессиональных групп.

Цель исследования: сравнить проявления мотивационной готовности к эффективному труду работников в группах, отличающихся характером труда, а также сопоставить проявления трудовой мотивации работников с одной стороны и их лояльности к организации, удовлетворенность работой – с другой.

Общая выборка работников составила 298 человек из 22 различных организаций. Было выделено несколько групп:

1) менеджеры высшего звена – руководители и заместители руководителей различных организаций, преимущественно малого бизнеса (16 человек);

2) менеджеры среднего звена – работники различных организаций, занимающие должность менеджера и выполняющие различные управленческие функции (43 человека);

3) офис-менеджеры – работники, преимущественно выполняющие функции секретаря (17 человек);

4) специалисты – работники, занимающиеся анализом информации, необходимой для принятия управленческих решений, расчетами, подготовкой документации, в том числе экономисты, бухгалтеры, маркетологи, документоведы, сотрудники отдела кадров и др. (38 человек);

5) инженеры – специалисты с техническим образованием, выполняющие функции по разработке, внедрению, технологическому обеспечению и контролю производства какого-либо изделия (24 человека);

6) работники бюджетной сферы – учителя, воспитатели, социальные работники, библиотекари (24 человека);

7) продавцы магазинов (18 человек);

8) работники сферы услуг – парикмахеры, стилисты, портные, официанты, бармены, спе-

циалисты, оказывающие телекоммуникационные услуги (12 человек);

9) рабочие на производстве (72 человека);

10) водители (19 человек);

11) милиционеры РОВД (исследование проводилось в 2010 году, когда закон «О полиции» еще не вступил в силу) – следователи и дознаватели (15 человек).

Для диагностики мотивированности работников в исследовании использовалась авторская методика «Оценка мотивационной готовности к повышению производительности труда» [26]. В отличие от других методик психодиагностики трудовой мотивации, этот тест измеряет мотивационную готовность, в том числе и волевою составляющую трудовой деятельности. Данный тест базируется на концепции ситуативной готовности М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович [15]. Он оценивает мотивационную готовность к повышению производительности труда как намерение прилагать усилия для того, чтобы трудиться эффективно. Данный подход базируется на принципе, что максимальная производительность труда имеет место при максимуме усилий со стороны работающего. На практике это имеет место, когда сотрудник той или иной организации психологически готов работать безупречно, больше положенного, когда он не только укладывается в нормативы, но и старается их превзойти, стремится работать с максимальной самоотдачей. Мотивационная готовность к повышению производительности труда может выражаться также и в том, что работник готов работать сверхурочно, тратить личные время и деньги для повышения квалификации, развиваться профессионально, стремится работать лучше коллег, помогать им в их труде и др.

Методика «Оценка мотивационной готовности» позволяет диагностировать 11 ключевых составляющих трудовой мотивации, которые описываются соответствующими шкалами опросника:

1. Мотивационная ответственность, соответствующая условиям труда, – это готовность, желание работника ответственно трудиться при тех условиях труда, уровне заработной платы и организации труда, которые имеют место в данное время в данной организации.

2. Временные трудовозатраты – это желание работника тратить свое личное время на работу.

3. Готовность прилагать усилия – это характеристика интенсивности работы сотрудника.

4. Качество работы – это показатель эффективности труда, характеристики стремления сотрудника работать качественно, безупречно.

5. Готовность следовать требованиям – это характеристика исполнительности работника, готовности следовать требованиям руководства.

6. Наличие интереса и позитивных эмоций – это характеристика эмоционального отношения работника к своей работе.

7. Карьерные ожидания, мотивация достижения – это показатель устремлений сотрудника реализоваться на данной работе, в данной организации.

8. Готовность профессионально совершенствоваться – это характеристика стремления работника развиваться в профессиональной сфере.

9. Готовность к социальному взаимодействию в профессиональной сфере – это характеристика стремления развивать межличностные отношения на работе для повышения эффективности труда.

10. Готовность к инновациям – это характеристика стремления работника к преобразованиям в своей профессиональной деятельности.

11. Организация процесса своего труда – это показатель способности работника эффективно организовывать свой труд.

Для оценки проявлений лояльности персонала использовалась методика «Лояльность к организации» (другое название – «Приверженность и лояльность») [27]. Она прошла необходимые процедуры адаптации и стандартизации, доказаны ее надежность и валидность. Методика позволяет диагностировать такие характеристики работников, как приверженность – единство работника с организацией, вовлеченность в ее структуру и организационная терпимость – лояльное отношение работника к организации и к ее проблемам в ситуации кризиса. При этом проводится различие внутренних и внешних составляющих лояльности. Под этим понимается следующее: 1) внутренняя приверженность – это внутренние убеждения работника в значимости для него организации; 2) внешняя приверженность – это убеждения работника в значимости для него организации, сложившиеся на основе мнения коллег или знакомых; 3) внутренняя организационная терпимость – это верность организации, несмотря на наличие в ней кризисных явлений; 4) внешняя организационная терпимость – это пассивная лояльность, которая выражается в том, что человек не склонен выражать в отношении организации недовольство в ситуации кризиса, готовность «затянуть пояс» на время кризиса, но без желания предпринимать какие-то действия для поддержания имиджа и статуса организации, что характерно

для внутренней терпимости и внутренней приверженности.

Также методика позволяет выявить проявления алояльности – эгоистического отношения к организации, направленного исключительно на получение личной выгоды, и невовлеченности – неопределенности положения работника в организации и, как следствие, непредсказуемости его поведения. Сумма терпимости и приверженности определяет общий балл интегрированности, то есть вовлеченности в организационную систему. Сумма алояльности и невовлеченности дает показатель неинтегрированности, характеризующий степень дистанцированности работника от организации, ее процессов и связей. Принципиально важно для организации, чтобы интегрированность работника значительно превышала его неинтегрированность. Это означает, что центростремительные силы, вовлекающие его в систему организационных отношений, сильнее центробежных сил, мешающих единению с организацией как с единым целым. Эти силы могут быть как внешние (обстоятельства, условия труда, взаимоотношения в трудовом коллективе, позиция руководства и др.), так и внутренние (личностные качества, установки, ценности, убеждения).

Для оценки степени удовлетворенности-неудовлетворенности персонала характером труда использовалась методика В.А. Розановой «Удовлетворенность работой» [28]. Данный опросник построен таким образом, что чем больше балл, тем меньше степень удовлетворенности работника своей организацией, работой, производственными отношениями, зарплатой, условиями труда, характером труда, позицией непосредственного руководителя и др.

В исследовании провели диагностику удовлетворенности-неудовлетворенности работой, мотивационной готовности, лояльности к организациям сотрудников. Были рассчитаны средние значения показателей для каждой из изучаемых профессиональных групп. Группы были ранжированы, отмечены те профессиональные группы, которые демонстрируют максимальную (первая тройка) и минимальную (последняя тройка) мотивационную готовность. Все значения в пределах статистической нормы, однако между отдельными группами имеют место различия. Различия в проявлении мотивационной готовности между первой и последней тройками достоверны ($p < 0.05$). Анализ различий между группами проводился с использованием коэффицента U Манна–Уитни.

В таблице 2 представлены данные проявления мотивационной готовности в изучаемых

группах. Наиболее высокие показатели демонстрируют работники 1-й группы – руководители и заместители руководителей организаций. Практически по всем составляющим мотивационной готовности у них высокие баллы, только по интересу к работе они незначительно уступают инженерам, а по готовности тратить дополнительное время на работу – специалистам и менеджерам среднего звена. По общему баллу мотивационной готовности руководители высшего звена достоверно отличаются от других профессиональных групп, демонстрируя высокое стремление прилагать дополнительные усилия для повышения эффективности труда.

На втором месте по общему баллу мотивационной готовности менеджеры среднего звена. Они демонстрируют баллы, почти равные баллам специалистов, относительно высокие значения мотивационной ответственности (уступают только менеджерам высшего звена и инженерам), высокие баллы готовности тратить дополнительное время на работу (уступают только специалистам), готовности прилагать дополнительные усилия для повышения качества труда (уступают высшим менеджерам). Также они демонстрируют высокие карьерные ожидания, готовность к социальному взаимодействию в профессиональной сфере, стремление к регламентации и организации своего труда.

На третьем месте по общему показателю мотивационной готовности работники сферы услуг. Хотя по совокупности баллов они не намного уступают менеджерам среднего звена, однако структура мотивации выглядит у них несколько иначе. В отличие от второй группы, работники сферы услуг готовы в большей степени следовать установленным в организации требованиям, внедрять в свою работу инновации и нововведения, прилагать больше усилий для повышения качества труда, профессионально совершенствоваться. Различия не достоверны. Важно отметить, что представители данной профессиональной группы демонстрируют слабое желание делать карьеру в данной области, видимо, рассматривая данную работу как временную.

Наиболее низкий общий балл мотивационной готовности у милиционеров районных отделов внутренних дел. Хотя показатели соответствуют среднестатистической норме, однако близки к нижнему пределу. Сравнительно с другими профессиональными группами, у них минимальные стремления в повышении мотивационной ответственности, готовности следовать установленным нормам и требованиям,

эффективно организовывать свой труд; слабые намерения прилагать дополнительные усилия для повышения эффективности труда, желания профессионально совершенствоваться и взаимодействовать в процессе труда, невыраженный интерес к работе, неготовность тратить дополнительное время на работу и использовать инновации для повышения своей эффективности.

На предпоследнем месте по общему баллу мотивационной готовности – водители. У них не выражены стремления работать ответственно, повышать качество труда, прилагать дополнительные усилия для повышения результативности работы, практически не выражены интерес к работе и карьерные ожидания, слабая готовность к нововведениям, отсутствует желание тратить дополнительное время на работу. Учитывая относительно высокие заработки водителей, данный фактор вряд ли влияет на их готовность эффективно трудиться. Возможно, низкая мотивация обусловлена сложностью работы и высоким уровнем стресса, что продемонстрировано в ряде публикаций [29, 30], в том числе и наших исследованиях [31].

В последнюю тройку по проявлениям мотивационной готовности входят также офис-менеджеры, в данной группе выполняющие преимущественно функции секретаря. Некоторые офис-менеджеры исполняют также обязанности документоведа. Как видно из данных таблицы 2, работники данной группы демонстрируют высокое стремление профессионально совершенствоваться, однако при этом у них относительно слабое желание следовать установленным требованиям и нормативам, повышать качество своего труда, взаимодействовать с другими людьми по профессиональным задачам, эффективно организовывать процесс своего труда, работать сверхурочно. Возможно, такая мотивация офис-менеджеров связана с высокой долей неопределенности в их работе, большим количеством дополнительных функций, слабым контролем, эмоциональным выгоранием, являющимся следствием необходимости интенсивного общения по долгу службы и противоречивости отношений.

Противоречивые тенденции в проявлении мотивационной готовности показывают инженеры и работники бюджетной сферы. Первые демонстрируют относительно большой интерес к работе и высокую мотивационную ответственность, но слабую готовность профессионально совершенствоваться, интенсивно социально взаимодействовать, решая общепроизводственные задачи, повышать качество своей работы, внедрять инновации. Вторые показы-

вают высокую мотивацию достижения и желание делать карьеру именно в данной организации, готовность к нововведениям и стремление улучшить организацию своего труда, однако меньше других профессиональных групп стремятся выполнять работу максимально ответственно при тех условиях труда, в которых они работают. В мотивации инженеров видно желание спокойной размеренной жизни по устоявшимся правилам, без особого «напряга» и изменений. Учитывая низкие зарплаты работников бюджетной сферы, не удивительно, что они хотят перемен и не очень хотят брать повышенную ответственность за результаты своего труда.

Также мы провели сравнение данных профессиональных групп по проявлениям удовлетворенности-неудовлетворенности работой и лояльности работников организации. Результаты представлены в таблице 3. Они показывают, что большинство профессиональных групп удовлетворены своей работой. Только сотрудники РОВД, бюджетники и продавцы выходят за пределы статистической нормы и скорее не удовлетворены, чем удовлетворены теми или иными составляющими своего труда. Но из них только милиционеры имеют низкую мотивационную готовность. Продавцы и работники бюджетной сферы гораздо более мотивированы к повышению эффективности своего труда. На основании этого мы можем заключить, что трудовая мотивация не равнозначна удовлетворенности трудом. Высокая удовлетворенность трудом не всегда соответствует высокой мотивации и наоборот [32].

Также, на основании наших данных, высокая лояльность и приверженность организации, то есть интегрированность в ее систему, не означает высокой мотивации. Эти выводы можно сделать, сопоставляя данные таблиц 2 и 3. Сотрудники РОВД и офис-менеджеры, демонстрирующие наиболее низкую мотивационную готовность к эффективному труду (табл. 2), тем не менее, являются одними из наиболее приверженных своим организациям работников. То есть в равной степени в сознании большинства представителей данных профессиональных групп уживаются ощущение ценности организации, ее значимости для человека и слабое желание эффективно трудиться в ней. Также работники с относительно высокой мотивацией, например менеджеры среднего звена, демонстрируют среднюю интегрированность, равную таковой у продавцов, специалистов, которая меньше, чем у инженеров и «бюджетников». Можно предположить, что понятия «моя организация» и «моя работа в организации» между собой связаны слабо. Во всяком случае, отношение к организации не всегда определяет мотивацию работников.

Таблица 2

Сравнение профессиональных групп по проявлениям у работников мотивационной готовности к повышению продуктивности труда

Показатели методики	Показатели статистической нормы	Менеджеры высшего звена	Менеджеры среднего звена	Офис-менеджеры	Специалисты	Инженеры	Работники бюджетной сферы	Продавцы	Работники сферы услуг	Рабочие	Водители	Сотрудники РОВД
1. Мотивационная ответственность, соответственно условиям труда	0.8 – 10.8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ранг		1	3	5	4	2	9	7	6	8	10	11
2. Временные трудозатраты	-3.3 – 6.7	1.83	2.21	-0.55	2.53	0.79	1.43	1.22	1.33	0.43	-0.21	-0.80
Ранг		3	2	10	1	7	4	6	5	8	9	11
3. Готовность прилагать усилия	-1.5 – 8.1	7.17	4.21	2.64	3.50	2.83	3.00	2.56	3.25	2.32	2.42	1.73
Ранг		1	2	7	3	6	5	8	4	10	9	11
4. Качество работы	1.4 – 11.8	11.67	6.53	5.55	5.76	4.58	6.00	6.72	8.00	6.38	4.11	5.67
Ранг		1	4	9	7	10	6	3	2	5	11	8
5. Готовность следовать требованиям	1.8 – 9.8	6.67	5.77	3.36	5.58	4.88	5.07	6.11	6.25	6.03	4.47	1.67
Ранг		1	5	10	6	8	7	3	2	4	9	11
6. Наличие интереса и позитивных эмоций	0.6 – 11.8	8.33	5.79	2.64	6.03	8.58	5.50	4.28	5.83	4.97	3.47	1.20
Ранг		2	5	10	3	1	6	8	4	7	9	11
7. Карьерные ожидания, мотивация достижения	-2.8 – 9.2	5.50	3.67	2.09	3.08	3.21	3.93	2.44	1.00	0.81	0.32	1.80
Ранг		1	3	7	5	4	2	6	9	10	11	8
8. Готовность профессионально совершенствоваться	-1.0 – 9.4	8.00	4.23	4.64	3.87	2.29	3.43	3.83	4.92	2.63	3.21	2.53
Ранг		1	4	3	5	11	7	6	2	9	8	10

Окончание таблицы 2

9. Готовность к социальному взаимодействию в профессиональной сфере	1.8 – 11.0	9.33	6.65	5.18	5.71	4.58	5.21	5.78	5.58	6.51	5.37	5.20
Ранг		1	2	10	5	11	8	4	6	3	7	9
10. Готовность к инновациям	-1.1 – 8.3	7.83	2.93	2.55	3.16	2.46	4.86	2.72	5.17	3.35	2.47	-0.13
Ранг		1	6	8	5	10	3	7	2	4	9	11
11. Организация процесса своего труда	0.3 – 9.8	9.17	5.53	2.91	4.16	3.79	5.57	3.56	4.08	5.21	4.16	1.67
Ранг		1	3	10	5	8	2	9	7	4	6	11
Общая мотивированность	15.0 – 89.0	84.00	54.05	36.64	49.89	45.17	48.29	44.17	50.67	43.17	33.68	22.93
Ранг		1	2	9	4	6	5	7	3	8	10	11

Таблица 3

Сравнение профессиональных групп по проявлениям у работников неудовлетворенности работой и лояльности к организации

Показатели методики	Показатели статистической нормы	Менеджеры высшего звена		Менеджеры среднего звена		Офис-менеджеры		Специалисты		Инженеры		Работники бюджетной сферы		Продавцы		Работники сферы услуг		Рабочие		Водители		Сотрудники РОВД		
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
Неудовлетворенность работой	21–32	25.75	29.57	29.57	30.57	27.60	29.22	29.22	35.60	35.00	35.00	28.71	28.71	34.78	34.12	40.14	40.14							
Ранг		1	5	6	6	2	4	10	10	9	9	3	3	8	7	11	11							
Общая приверженность	32–56	68.67	50.26	70.00	52.60	58.23	56.80	46.73	63.25	41.00	42.47	53.77	53.77											
Ранг		2	8	1	7	4	5	9	5	11	10	8	11	6	10	6	6							
Общая лояльность	28–44	45.00	33.04	41.00	33.73	40.18	38.00	32.73	39.88	27.02	30.88	50.31	50.31											
Ранг		2	8	3	7	4	6	9	6	11	10	1	1	10	10	1	1							
Общая алояльность	9–22	3.33	18.22	11.25	10.33	10.23	34.40	18.73	28.75	25.94	29.00	21.08	21.08											
Ранг		11	7	8	9	10	1	6	3	4	2	5	5	3	4	5	5							
Общая невовлеченность	11–31	23.33	32.65	14.25	31.47	15.86	25.80	35.27	14.25	45.28	42.88	28.15	28.15											
Ранг		8	4	11	5	9	7	3	10	1	2	6	6	10	1	2	2							

Окончание таблицы 3

Внутренний фактор приверженности и лояльности	36-64	83.67	38.57	64.25	50.57	49.86	44.20	35.45	55.38	24.92	27.47	70.77
Ранг		1	8	3	5	6	7	9	4	11	10	2
Внешний фактор приверженности и лояльности	29-52	30.00	44.74	46.75	35.77	51.09	50.60	44.00	47.75	43.08	45.88	34.08
Ранг		11	6	4	9	1	2	7	3	8	5	10
Интегрированность	55-101	113.67	83.30	111.00	86.33	98.41	94.80	79.45	103.13	68.02	73.35	104.08
Ранг		1	8	2	7	5	6	9	4	11	10	3
Неинтегрированность	19-62	26.67	50.87	25.50	41.80	26.09	60.20	54.00	43.00	71.22	71.88	49.23
Ранг		9	5	11	8	10	3	4	7	2	1	6
Зарботная плата, тыс. руб.	17805.8*	41.7	22.3	16.27	20.24	18.5	9.2	14.8	16.0	15.7	20.4	22.8
		1	3	7	5	6	11	10	8	9	4	2

* Средняя заработная плата в Нижегородской области на конец 2010 – начало 2011 года, когда проводились исследования, по данным Нижегородстата (<http://nizhstat.gks.ru>).

Выводы

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1) Мотивационная готовность прилагать усилия для повышения производительности труда у представителей разных профессиональных групп проявляется по-разному. Она максимальна для менеджеров высшего и среднего звена, специалистов, работников сферы услуг; минимальна у водителей, рабочих.

2) На проявление мотивационной готовности прилагать усилия для повышения производительности труда оказывают влияние факторы организации профессиональной деятельности, в том числе характер труда работника, его тяжесть и разнообразие.

3) Связь мотивационной готовности работников с удовлетворенностью трудом, лояльностью к организации носит нелинейный характер. Выраженная удовлетворенность трудом и лояльность к организации не всегда соответствуют высокой мотивации.

Список литературы

- Захарова Л.Н. Психология управления. М.: Университетская книга; Логос, 2009. 376 с.
- Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, 2013. 524 с.
- Захарова Л.Н. Ценностно-мотивационные условия становления инновационной экономики в России // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2012. № 1 (25). С. 28–34.
- Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. М.: Мысль, 1976. 158 с.
- Свенцицкий А.Л., Богданов В.А. Мотивация трудовой деятельности личности // Промышленная социальная психология. Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1982. С. 78–95.
- Ядов В.А. Мотивация труда: Проблемы и пути развития исследований // Советская социология. М.: Наука, 1982. Т. 2. С. 50–62.
- Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом // Психол. журн. 1985. Т. 6. № 5. С. 62–72.
- Каверин С.Б. Мотивация труда. М.: Институт психологии РАН, 1998. 224 с.
- Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М.: Академия, 2012. 367 с.
- Асеев В.Г. Проблема мотивации и личность // Теоретические проблемы психологии личности. М.: Наука, 1974. С. 122–144.
- Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Издательство «Наука», 1982. 185 с.
- Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. М.: Логос, 1996. 320 с.
- Нерсисян Л.С., Пушкин В.Н. Психологическая структура готовности оператора к экстремальным действиям // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 24–31.
- Пуни А.Ц. Психологическая подготовка к соревнованию в спорте. М., 1993. 274 с.
- Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск: Изд-во БГУ, 1976. 175 с.
- Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Пономаренко В.А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект. Минск: Университетское, 1985. 206 с.
- Прохорова М.В., Ким В.В. Структура мотивации трудовой деятельности на разных этапах организационного развития // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2012. № 1 (1). С. 363–369.
- Hughes E.C. The Professions in Society // Canadian Journal of Economics and Political Science. 1960. Vol. 26, № 1. P. 54–61.
- Hughes E.C. Careers // Qualitative Sociology. 1997. Vol. 20, № 3. P. 389–397.
- Saks M. Professions and the Public Interest. London: Routledge, 1995. 320 p.
- Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе / Под ред. В.А. Мансурова. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2007. 290 с.
- Dingwall R. Essays on Professions. Aldershot: Ashgate, 2008. 436 p.
- Профессиональные группы: динамика и трансформация / Под ред. В.А. Мансурова. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2009. 419 с.
- Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социол. исслед. 2009. № 8. С. 36–46.
- Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под ред. П. Романова, Е. Ярославской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012. 236 с.
- Орлов А. В. Связь субъектности рабочих с их трудовой мотивацией и отношением к организации // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: Сборник научных трудов / Под ред. проф. Ю.П. Поваренкова. Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2011. С. 111–113.
- Башук Е.Н., Орлов А.В. Ценностные ориентации как фактор лояльности персонала // Международная научно-практическая конференция «Экономическая психология: современные проблемы и перспективы развития». 24–26 ноября 2008 г.: Материалы конференции. СПб.: Изд-во ИМЦ «НВШ-СПб», 2008. С. 58–62.
- Розанова В.А. Психология управления. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 1999. 362 с.
- Романов А.Н. Автотранспортная психология. М.: Издательский центр «Академия», 2002. 224 с.
- Купер К.Л., Дэйв Ф.Дж., О'Драйсколл М.П. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение. М.: Гуманитарный центр, 2007. 336 с.

31. Башук Е.Н., Орлов А.В. Влияние стресса работников пассажирского автотранспорта на их мотивацию и лояльность к организации // Личность в современных исследованиях. Сборник научных

трудов. Выпуск 10. Рязань: ООО «Копи Принт». 2007. С. 6–10.

32. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох С.Б.М. Мотивация к работе. М.: Вершина, 2007. 240 с.

SPECIAL ASPECTS RELATED TO MANIFESTATION OF EMPLOYEE MOTIVATION IN VARIOUS PROFESSIONAL GROUPS

E.N. Bashuk, A.V. Orlov

The article reveals the relationship between employee motivation, employee loyalty and nature of professional activity. We consider the notion of "motivational readiness" as a key characteristic of the employee motivation. We conducted a survey to measure motivational readiness on representatives of various professional groups. Employee motivation is more evident in the groups of top and middle managers, office specialists and service workers and it is less evident in the groups of drivers and workers. We show that the relationship between motivational readiness, job satisfaction and loyalty to the organization is not linear. We found no direct relation between employee motivation and the wage rate.

Keywords: employee motivation, motivational readiness to increase work performance, employee loyalty.

References

1. Zakharova L.N. *Psikhologiya upravleniya*. M.: Universitetskaya kniga; Logos, 2009. 376 s.

2. Kibanov A.Ia., Batkaeva I.A., Mitrofanova E.A., Lovcheva M.V. *Motivatsiya i stimulirovaniye trudovoi deiatel'nosti*. M.: INFRA-M, 2013. 524 s.

3. Zakharova L.N. Tsennostno-motivatsionnyye usloviya stanovleniya innovatsionnoi ekonomiki v Rossii // *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki*. 2012. № 1 (25). S. 28–34.

4. Aseev V.G. *Motivatsiya povedeniya i formirovaniya lichnosti*. M.: Mysl', 1976. 158 s.

5. Svetsitskii A.L., Bogdanov V.A. *Motivatsiya trudovoi deiatel'nosti lichnosti // Promyshlennaya sotsial'naya psikhologiya*. L.: Izd-vo Leningradskogo universiteta, 1982. S. 78–95.

6. Iadov V.A. *Motivatsiya truda: Problemy i puti razvitiya issledovaniy // Sovetskaya sotsiologiya*. M.: Nauka, 1982. T. 2. S. 50–62.

7. Mil'man V.E. *Rabochaia motivatsiya i udovletvorennost' trudom // Psikholog. zhurn.* 1985. T. 6. № 5. S. 62–72.

8. Kaverin S.B. *Motivatsiya truda*. M.: Institut psikhologii RAN, 1998. 224 s.

9. Priazhnikov N.S. *Motivatsiya trudovoi deiatel'nosti*. M.: Akademiya, 2012. 367 s.

10. Aseev V.G. *Problema motivatsii i lichnost' // Teoreticheskie problemy psikhologii lichnosti*. M.: Nauka, 1974. S. 122–144.

11. Shadrnikov V.D. *Problemy sistemogeneza professional'noi deiatel'nosti*. M.: Izdatel'stvo «Nauka», 1982. 185 s.

12. Shadrnikov V.D. *Psikhologiya deiatel'nosti i sposobnosti cheloveka*. M.: Logos, 1996. 320 s.

13. Nersesyan L.S., Pushkin V.N. *Psikhologicheskaya struktura gotovnosti operatora k ekstremal'nym deistviyam // Voprosy psikhologii*. 1989. № 5. S. 24–31.

14. Puni A.Ts. *Psikhologicheskaya podgotovka k sorevnovaniyu v sporte*. M., 1993. 274 s.

15. D'iachenko M.I., Kandybovich L.A. *Psikhologicheskie problemy gotovnosti k deiatel'nosti*. Minsk: Izd-vo BGU, 1976. 175 s.

16. D'iachenko M.I., Kandybovich L.A., Ponomarenko V.A. *Gotovnost' k deiatel'nosti v napriazhennykh situatsiyakh: psikholog. aspekt*. Minsk: Universitetskoe, 1985. 206 s.

17. Prokhorova M.V., Kim V.V. *Struktura motivatsii trudovoi deiatel'nosti na raznykh etapakh organizatsionnogo razvitiya // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo*. 2012. № 1 (1). S. 363–369.

18. Hughes E.C. *The Professions in Society // Canadian Journal of Economics and Political Science*. 1960. Vol. 26, № 1. P. 54–61.

19. Hughes E.C. *Careers // Qualitative Sociology*. 1997. Vol. 20, № 3. P. 389–397.

20. Saks M. *Professions and the Public Interest*. London: Routledge, 1995. 320 p.

21. *Sotsial'naya dinamika i transformatsiya professional'nykh grupp v sovremennom obshchestve / Pod red. V.A. Mansurova*. M.: Izd-vo Instituta sotsiologii RAN, 2007. 290 s.

22. Dingwall R. *Essays on Professions*. Aldershot: Ashgate, 2008. 436 p.

23. *Professional'nye gruppy: dinamika i transformatsiya / Pod red. V.A. Mansurova*. M.: Izd-vo Instituta sotsiologii RAN, 2009. 419 s.

24. Mansurov V.A., Iurchenko O.V. *Sotsiologiya professii. Istoriya, metodologiya i praktika issledovaniy // Sotsiol. issled.* 2009. № 8. S. 36–46.

25. *Antropologiya professii: granitsy zaniatosti v epokhu nestabil'nosti / Pod red. P. Romanova, E. Iarskoi-Smirnovoi*. M.: ООО «Variant», TsSPGI, 2012. 236 s.

26. Orlov A. V. *Sviaz' sub'ektnosti rabochikh s ikh trudovoi motivatsiei i otnosheniyami k organizatsii // Sistemogeneza uchebnoi i professional'noi deiatel'nosti: Sbornik nauchnykh trudov / Pod red. prof. Iu.P. Povarenkova*. Iaroslavl': Izd-vo IaGPU im. K.D. Ushinskogo, 2011. S. 111–113.

27. Bashuk E.N., Orlov A.V. *Tsennostnyye orientatsii kak faktor loial'nosti personala // Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya «Ekonomicheskaya*

- psikhologii: sovremennye problemy i perspektivy razvitiia». 24–26 noiabria 2008 g.: Materialy konferentsii. SPb.: Izd-vo IMTs «NVSh-SPb», 2008. S. 58–62.
28. Rozanova V.A. Psikhologiya upravleniia. M.: ZAO «Businesskola “Intel-Sintez”», 1999. 362 s.
29. Romanov A.N. Avtotransportnaia psikhologiya. M.: Izdatel'skii tsentr «Akademiia», 2002. 224 s.
30. Kuper K.L., Deiv F.Dzh., O'Draiskoll M.P. Organizatsionnyi stress. Teorii, issledovaniia i prakticheskoe primenenie. M.: Gumanitarnyi tsentr, 2007. 336 s.
31. Bashuk E.N., Orlov A.V. Vliianie stressa rabotnikov passazhirskego avtotransporta na ikh motivatsiiu i loial'nost' k organizatsii // Lichnost' v sovremennykh issledovaniiaakh. Sbornik nauchnykh trudov. Vypusk 10. Riazan': OOO «Kopi Print». 2007. S. 6–10.
32. Khertsberg F., Mosner B., Blokh S.B.M. Motivatsiia k rabote. M.: Vershina, 2007. 240 s.