

Исследование мотивации профессионального развития сотрудников УИС

Проблема исследования по личному составу

Основными проблемами и приоритетами в реализации кадровой политики, влияющие на мотивацию труда персонала организаций и учреждений УИС в первую очередь, являются на наш взгляд:

- кризисные явления в экономике;
- жесткие ресурсные, в том числе и финансовые, ограничения проводимого реформирования учреждений и органов УИС Минюста России;
- невысокий престиж службы в учреждениях и органах УИС Минюста России;
- недостаточный уровень материального обеспечения и социальной защищенности сотрудников учреждений и органов УИС Минюста России, а также лиц уволенных со службы, членов семей и лиц гражданского персонала УИС Минюста России;
- необходимость повышения профессионального уровня личного состава учреждений и органов УИС Минюста России;
- ухудшение качественных характеристик кандидатов на службу в учреждения и органы УИС Минюста России;
- затянувшийся процесс формирования новой нормативно-правовой базы деятельности учреждений и органов УИС Минюста России.

Существующие методы стимулирования служебной деятельности личного состава УИС не отвечают своей цели. Традиционно стимулирование деятельности производится либо за счет материального стимулирования (премии, прибавление заработной платы и т.д.) либо за счет внутреннего социально-группового стимулирования (поощрения, благодарности, повышение по служебной лестнице и т.д.). В условиях реальной практики функционирования УИС материальное поощрение (процент за сложность и напряженность) зачастую выполняет роль компенсатора социальных льгот (проезд на транспорте, льготы за жилье и т.д.) и не отвечает своим прямым функциям повышения служебной мотивации. Внутреннее же стимулирование, как форма положительной обратной связи, отличается слабостью применения и эпизодичностью вследствие низкого качества организационной культуры и также не выполняет мотивирующие функции.

Следовательно, необходимо найти другие мотиваторы служебной деятельности сотрудников. Такими мотиваторами могут послужить субъективные установки личности сотрудника.

Данные субъективные установки по отношению к служебной деятельности рассматриваются как часть субъективных установок обеспечивающих успешное функционирование сотрудника в социально-важных для него сферах жизнедеятельности (семья, неформальное общение, работа, культурная и социальная идентификация).

Концептуальным подходом к изучению мотивации персонала УИС выбран личностно-деятельностный подход Э.Ф. Зеера.

Выбор данного подхода обусловлен следующими посылами:

- в силу ограниченности средств стимуляции трудовой деятельности в условиях УИС по сравнению с коммерческими структурами, основной акцент стимуляции деятельности сотрудника УИС смещается на личностную субъективно обусловленную мотивацию деятельности;

- в силу существующей практики увольнения (перемещения) сотрудников почти исключительно по причинам совершения асоциальных, дисциплинарных, деструктивных проступков практически отсутствует система отбора и назначения на должности сотрудников по их профессионально важным качествам. По этой причине значительное количество сотрудников нацелены на соблюдение уставных и дисциплинарных норм службы, но уделяют значительно меньше внимания оценке эффективности своего труда, поскольку при соблюдении указанных норм сотрудники имеют гарантию сохранения своего служебного места и слабо мотивированы развивать свои профессиональные навыки. В тоже время успешная профессиональная реализация сотрудника УИС в условиях ослабленной внешней мотивации в значительной мере зависит от реализации личностного (в том числе и профессионального) потенциала. Концепцией позволяющей подробно рассмотреть и реализовать потенциал личности в профессиональной деятельности является концепция ключевых квалификаций, разработанная Э.Ф. Зеером. При этом под ключевой квалификацией понимается комплекс психологических качеств, способностей, знаний, умений и навыков специалиста, обеспечивающий эффективное выполнение определенной профессиональной функции (или нескольких функций) и составляющий один из компонентов общей квалификации работника;

- в силу ослабленной внешней стимуляции труда основным мотивирующим стимулом может являться лишь удовольствие от самой деятельности, отражаемой и наполняемой смыслом в когнитивных и эмоциональных конструктах

личности сотрудника. Также трудовая деятельность должна поддерживать и усиливать реализацию в жизненно важных сферах жизнедеятельности сотрудника, таких как семья и неформальные социальные связи, что, в свою очередь, усилит мотивацию профессиональной деятельности. Таким подходом является личностно ориентированный подход Э.Ф. Зеера, который постулирует в качестве центрального образования личности деятельность или ее конкретные виды. При этом личность понимается им как открытая, нелинейная и динамическая система, которая реализует свой потенциал в сферах жизнедеятельности сообразно имеющимся у нее содержательным личностным компонентам логико-смысловой модели мира. Реализация одной или нескольких компонент запускает механизм реализации всего потенциала личности. Из этих положений вытекает многомерный подход к мотивации персонала: становится возможным усиливать мотивацию профессиональной деятельности либо напрямую, как вариант личностной реализации с гарантированной реализацией в других сферах жизнедеятельности (семья и т.д.), либо усиливать трудовую мотивацию опосредованно путем реализации сотрудника в семье и социальном взаимодействии.

Мотивация, как одна из составляющих *направленности личности* является одной из координат логико-смысловой модели личности.

На другой координате — *когнитивной компоненте* находятся процедурные знания, познавательные умения, академический и практический интеллект, оценивание.

Коммуникативная компонента включает такие конструкты как аттрактивность, перцептивную адекватность, коммуникабельность, социально-коммуникативную интеграцию.

На *регулятивной компоненте* располагаются следующие ее конструкты: регуляция психических состояний, целелогание, регуляция деятельности и поведения, самоконтроль.

В зависимости от эвристической направленности логико-смысловой модели могут быть введены другие компоненты, например, образовательная компонента, компонента предприимчивости и др.

Точки пересечения конструктов в матричном пространстве характеризуют их смысловые взаимосвязи и взаимодействия. Проектирование логико-смысловой модели осуществляется в определенной последовательности:

- выбирается объект конструирования модели: деятельность, личность, сознание, интеллект и др., который становится тематическим ядром модели и располагается в ее центре;
- устанавливаются базовые, ключевые компоненты психологического объекта, явления или процесса;

- определяются основные конструкты каждой компоненты;

- конструируется опорно-узловая система координат, в центре которой находится психологический объект (феномен, процесс); на пересекающихся в центре координатных осях (до числа компонент); располагаются психологические конструкты;

- в зависимости от локальных задач исследования в межкоординатном пространстве отражаются смысловые взаимосвязи конструктов.

Таким образом, вышеизложенное обуславливает методологическую основу исследования мотивации личного состава УИС.

Целью исследования по личному составу является исследование профессиональной мотивации сотрудников УИС и разработка научно-обоснованных методических рекомендаций по повышению профессиональной мотивации на основе выявленных субъективных мотиваторов служебной деятельности, способных обеспечить эффективную реализацию сотрудника в социально-важных для него сферах жизнедеятельности.

Объект исследования темы по личному составу: факторы профессиональной мотивации сотрудников УИС.

Предмет исследования темы по личному составу: профессиональная мотивация сотрудников УИС.

Гипотезы исследования темы по личному составу:

1. Мотивация на службу зависит от степени общей адаптации в социальной среде

2. Мотивация на службу прямо пропорционально связано с успешностью реализации в социальной среде

3. Существующие способы материального и морального стимулирования сотрудников УИС не оказывают значительного мотивирующего влияния на качество выполнения служебных обязанностей

4. Мотивация на службу зависит от субъективной эмоциональной оценки средовых факторов, вида и конструктивности мотивационной стратегии, социального статуса в рабочем коллективе

5. Повышение мотивации у сотрудников определяется степенью удовлетворения от результатов предпринятых для усиления социальной адаптации усилий

Задачи исследования темы по личному составу:

1. Обобщить и отразить в соответствующих материалах (аналитической справке или обзоре) положительный отечественный и зарубежный опыт работы по повышению профессиональной мотивации сотрудников правоохранительных структур.

2. Подобрать и адаптировать комплекс методик, позволяющих получить объективные,

достоверные и валидные данные об особенностях повышения профессиональной мотивации сотрудников УИС.

3. Изучить мотивы поступления на службу в УИС

4. Определить особенности мотивов профессиональной деятельности сотрудников различных служб.

5. Изучить факторы, влияющие на профессиональную мотивацию сотрудников УИС

6. Изучить динамику мотивационной сферы сотрудников УИС (от поступления на службу до увольнения)

7. Выявить психологические причины, условия, мотивы текучести кадров сотрудников УИС.

8. Изучить степень удовлетворенности сотрудников возможностью реализации своих потребностей в жизни и профессиональной деятельности.

9. Изучить влияние мотивационной сферы на профессиональную успешность сотрудников (деловую карьеру и эффективность работы)

10. Подготовить и апробировать программу развития и коррекции мотивационной сферы различных категорий сотрудников УИС.

Таким образом, данный подход позволяет комплексно и системно подойти к мотивации сотрудников УИС в связи с особенностями их профессионального развития.

Калашникова О.В., Хащенко А.В.

Мотивация аффилиации как фактор предпочтения предпринимательской деятельности в качестве профессиональной

Исследование осуществляется при поддержке РГНФ (проект № 05.06.06379а)

Необходимость роста предпринимательской активности в аграрном секторе отечественной экономики продиктована насущными требованиями практики и серьезными трудностями адаптации сельского хозяйства к изменившимся условиям. Эти трудности обусловлены не только специфическими особенностями становления предпринимательства в постсоветской России, но и особенностями характерной для аграрного сектора субкультуры, ментальности сельского социума. Однако, мировая практика и специальные исследования показывают, что становление предпринимательства и эффективность предпринимательской деятельности зависят не только от объективных факторов, но и от субъективных, связанных с личностными особенностями субъектов предпринимательской деятельностью, их профессионализмом. При анализе детерминант успешности предпринимательской деятельности вторая группа факторов, по мнению современных исследователей, играет решающую роль. Давно очевидно, что предпринимательство – это очень сложная сфера профессиональной деятельности, требующая от субъекта специальных способностей, знаний, умений, мотивации, особых личностно-профессиональных качеств, то есть того, что входит в понятие предпринимательского потенциала. Поэтому остро встает проблема формирования готовности к предпринимательской деятельности в процессе подготовки специалистов аграрного сектора вузе. В связи с этим становится необходимым изучение структуры готовности личности к предпринимательской деятельности, компонентов входящих в ее мотивационную и операциональную составляющие, их взаимосвязь и влияние как на выбор

предпринимательской деятельности в качестве профессиональной, так и на успешность этой деятельности. Большая часть работ, посвященных мотивации предпринимательского поведения, обращена к таким факторам, как мотивация достижения и готовность к риску. Однако, на наш взгляд, неоправданно игнорируется влияние на предпринимательское поведение такого фактора, как мотивация аффилиации. Предпринимательская деятельность предполагает способность человека устанавливать эффективные деловые контакты с партнерами или, по крайней мере, не испытывать дискомфорта при необходимости взаимодействия с людьми. Поэтому особенности мотивации аффилиации, проявляющиеся в специфике соотношения двух ее тенденций: стремления к принятию и страха отвержения – являются важными элементами мотивационной готовности личности к предпринимательской деятельности. Современные исследователи, как зарубежные, так и отечественные, относят «потребность в принадлежности» к одной из трех базисных потребностей, удовлетворение которых необходимо для поддержания и развития внутренней мотивации личности, а неудовлетворение приводит к ее ослаблению и подавлению. Имеющиеся в научной литературе данные говорят о том, что потребность аффилиации является одним из факторов, который может оказывать существенное влияние на экономическое поведение личности. Известно, что индивиды, чрезвычайно чувствительные к чужому вниманию, воспринимающие малейшие признаки отвержения или холодности как личную трагедию, получая удовольствие от общения и проведения времени «на людях», проявляют уживчивость с деловыми партнерами только до тех пор, пока ощущают с их стороны дружеское сотрудничество (Litwin G.H. &