

данных можно дать четкие рекомендации по дальнейшему формированию профессионального самоопределения студентов с целью устранения неопределенности при выборе профессии. Важность психодиагностики в данном случае сложно переоценить: с одной стороны, она является основой прикладных исследований, а с другой, необходимым этапом коррекционно-развивающей работы.

И. С. Черных, Е. П. Ивтутина
Киров, Вятский государственный
гуманитарный университет

ОСОБЕННОСТИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных, динамично изменяющихся условиях персонал является ключевым активом организации, обеспечивающим ее конкурентоспособность и устойчивое развитие. Понимание и удовлетворение текущих и будущих ожиданий и потребностей работников является залогом долгосрочного успеха и процветания организации. Следует отметить, что в последние годы уделяется повышенное внимание оценке удовлетворенности клиентов. В то же время внимание оценке удовлетворенности персонала уделяется недостаточно. Учет потребностей и ожиданий работников в признании их деятельности, удовлетворенности работой способствует обеспечению наиболее сильной их мотивации. А мотивированный персонал – это залог успешной работы и развития компании.

Таким образом, сначала следует выявить основные потребности работника, побуждающие его к труду, профессиональной деятельности, и удовлетворить их. В результате получим высокую удовлетворенность

работой и, как следствие, высокий уровень профессиональной мотивации.

Комплексность такого подхода обеспечивалась бы количеством выявленных потребностей, определяющих удовлетворенность каждого отдельного сотрудника, а также степенью их удовлетворения в целом в конкретной организации. Один из вариантов реализации такого подхода предложили Ш. Ричи и П. Мартин [2]. В своей книге «Управление мотивацией» сущность мотивации они понимают как удовлетворение потребностей человека в процессе работы [1].

Цель данного исследования – определить взаимосвязь мотивов трудовой деятельности работников с их удовлетворенностью содержанием и процессом труда.

Для определения взаимосвязи между мотивацией профессиональной деятельности и удовлетворенностью трудом работников на предприятии было проведено исследование по четырем методикам: диагностика мотивации труда (А. В. Карпов), мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана), интегральная удовлетворенность трудом (А. В. Батрашев), оценка удовлетворенности потребностей работника методом парных сравнений (М. А. Литвинцева). Для статистического анализа эмпирических данных применялся коэффициент корреляции (r) Спирмена с помощью программы SPSS.

База исследования: работники предприятия ООО «Маяк-инструмент» в возрасте от 20 до 70 лет. Общее количество участников исследования составило 80 человек (36 основных рабочих, 11 руководителей, 20 специалистов, 13 вспомогательных рабочих).

Корреляционный анализ по данным исследования

профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом работников на предприятии с помощью коэффициента корреляции (r) Спирмена позволил выделить взаимосвязи между профессиональной мотивацией и удовлетворенностью трудом.

Шкала «Интерес к работе» связана с независимостью, возможностью самостоятельно принимать решения и определять свои действия ($r=0,340$; $p\leq 0,01$).

Показатель «Удовлетворенность достижениями в работе» связана с внутренней мотивацией работника ($r=0,361$; $p\leq 0,01$), т. е. человека к труду побуждает содержание самой работы, а не ее конечный результат.

Коэффициент «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» связана с удовлетворением от работы с коллегами, от атмосферы в организации ($r=0,335$; $p\leq 0,01$). Это означает, что чем больше люди, работающие рядом, «симпатичны», надежны как коллеги, тем больше работник ощущает себя членом сплочённой, сильной команды.

Шкала «Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством», т. е. стилем руководства, организацией трудового процесса начальником, связана с возможностью карьерного роста ($r=0,302$; $p\leq 0,01$).

Показатель «Предпочтение выполняемой работы высокому заработку» (содержанием самой работы, ее разнообразием, интересом, возможностью самовыражения) связано с удовлетворенностью от работы с коллегами, от атмосферы в организации ($r=0,417$; $p\leq 0,01$), также обратно связано с зарплатой и другими материальными благами, предоставляемыми предприятием ($r=-0,348$; $p\leq 0,01$).

Коэффициент «Общая удовлетворенность трудом», т. е. трудом в

целом, связана с внутренней мотивацией работника ($r=0,366$; $p\leq 0,01$), т. е. человека к труду побуждает содержание самой работы, а не ее конечный результат.

Шкала «Материальные потребности» (это потребности в заработной плате, отпуске, пенсионном обеспечении, перерывах в работе, благоприятных рабочих условиях) связана с зарплатой и другими материальными благами, предоставляемыми предприятием ($r=0,593$; $p\leq 0,01$), с самореализацией, т. е. элементом творчества в профессиональной деятельности, возможностью проявить свои способности, реализовать свой потенциал ($r=-0,327$; $p\leq 0,01$), с общественной пользой выполняемого труда, значимостью для других людей ($r=-0,399$; $p\leq 0,01$).

Показатель «Потребности в безопасности» (это желание сохранить уже достигнутое положение, в том числе уровень зарплаты и различные льготы, защитить себя от опасности, травм, потерь или лишений) связана с зарплатой и другими материальными благами, предоставляемыми предприятием ($r=0,375$; $p\leq 0,01$).

Таким образом, в ходе исследования гипотеза о том, что компоненты мотивационной сферы и удовлетворенности работников содержанием и процессом труда оказывают непосредственное взаимное влияние друг на друга, подтвердилась. Эта взаимосвязь включает элементы, которые являются центральными в мотивации и удовлетворении, например, такие как материальные потребности, потребности в безопасности, социальные потребности и др.

Литература

1. Мартин П. Управление мотивацией. – М., 2004.
2. Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. – М., 2009.