

Окончание табл.

ГЛАВНЫЕ МОТИВАТОРЫ		
4. Личное развитие	5. Чувство причастности	6. Интерес и вызов
Ответственность	Подача информации	Интересные проекты
Экспериментирование	Консультации	Развивающийся опыт
Новый опыт	Совместное принятие решений	Рост ответственности
Возможности для обучения	Коммуникация	Цели
Обратная связь	Представительство	Обратная связь с продвижением к цели

Таким образом, мотивировать можно и нужно не только отношение работника к труду, но и его отношение в целом к компании и ее организационной культуре. Форма презентации мотивационного плана, акценты и аргументы должны учитывать личностные особенности сотрудников.

Можно сделать вывод о том, что лояльность сотрудника к компании является функцией удовлетворения его потребностей в ней, то есть существует причинно-следственная связь между ними. Лояльный сотрудник всегда стремится быть честным и искренним с компанией, искренне беспокоится и переживает за ее успехи, стремится выполнить свою часть работы наилучшим образом, всегда испытывает чувство гордости за победы компании.

Фарион А.В.

г. Екатеринбург, РГППУ

Изучение лояльности менеджеров по работе с клиентами ОАО НТВ – ПЛЮС, основных мотиваторов трудовой деятельности и ценностных ориентаций сотрудников организации¹

В настоящее время руководители организаций все плотнее подходят к необходимости рассматривать снижение мотивации персонала как фактор риска, влияющий на эффективность их деятельности. Во многих компаниях службы персонала озабочены созданием системы позитивной

¹ Научный руководитель – Реньш М.А., доцент каф. ППР, к.ф. наук

мотивации персонала, направленной на повышение результативности его труда и повышения лояльности к организации.

Важно помнить, что ни одна компания не может достичь успеха без настроения сотрудников на работу с высокой отдачей, без высокого уровня лояльности персонала, без заинтересованности членов организации в конечных результатах, без сложившихся ценностных ориентаций и без стремления работников внести свой вклад в достижение поставленных целей. Именно поэтому так актуален вопрос мотивации персонала и так высок интерес руководителей и исследователей, занимающихся управлением, к изучению причин, заставляющих людей работать, с полной отдачей сил в интересах организации.

Цель нашего исследования – выявить взаимосвязь мотивации и ценностных ориентаций с лояльностью сотрудников к организации.

Предметом исследования являлись следующие феномены: мотивация, ценностные ориентации, лояльность персонала.

В рамках исследования мы придерживались следующей методологической базы.

При изучении мотивации мы основывались на теорию предметной деятельности А.Н. Леонтьева.

При изучении ценностных ориентаций мы использовали теоретические положения М. Рокича о структуре человеческих ценностей

При изучении лояльности сотрудников к организации мы придерживались подхода К.В. Харского. Лояльность – феномен, возникающий в процессе мотивации сотрудников, при удовлетворении основных мотивов и потребностей.

Гипотеза исследования определяется следующим образом: лояльность сотрудников к организации связана с мотиваторами трудовой деятельности и ценностными ориентациями персонала.

В исследовании приняли участие менеджеры по работе с клиентами ОАО НТВ – ПЛЮС (выборка – 22 человека, из них 7 мужчин и 15 женщин, от 21 до 46 лет, средний возраст 33,5 года).

В исследовании были задействованы следующие методики:

- "Диагностика мотивационной структуры личности" (В.Э. Мильман);
- "Диагностика трудовой мотивации";

- "Оценка лояльности сотрудника к организации" (Л.Г. Почебут, О.Е. Королева);
- "Опросник терминальных ценностей" (И.Г. Сенин);
- "Методика исследования ценностно-ориентационного единства коллектива".

В результате проведенного исследования нам удалось получить следующие результаты.

Характерной особенностью мотивационной структуры личности менеджеров по работе с клиентами ОАО НТВ – ПЛЮС является высокий уровень творческой активности - 19%.

В ходе исследования трудовой мотивации мы установили, что у работников ОАО НТВ – ПЛЮС в большей степени преобладают следующие факторы, влияющие на трудовую мотивацию:

- Значимость задачи – 17 %
- Организация работы – 16 %
- Обратная связь – 15 %
- Преобладающей терминальной ценностью работников является наличие "высокого материального положения" – 15 %.

В целом по выборке при исследовании ценностно-ориентационного единства мы получили следующий показатель: степень ценностно-ориентационного единства группы испытуемых равен 55,45 %, что свидетельствует об уровне выраженности ЦОЕ выше среднего.

При исследовании уровня групповой лояльности к организации результаты свидетельствуют о низком уровне лояльности. Предположительно, данный результат говорит о недостаточно развитой мотивационной политике организации, о неудовлетворенности основных мотивов сотрудников, отсутствии внимания и заботы со стороны организации, отсутствии уверенности в целесообразности длительной работы в данной организации.

Тем не менее, уровень ценностно-ориентационного единства находится на уровне выше среднего (55,45 %). Таким образом, сотрудники организации объединены одной терминальной ценностью – материальное обеспечение (результаты ОТеЦ). Вследствие этого работники компании стремятся сохранить свое членство в данной организации до тех пор, пока материальные потребности удовлетворяются за счет работы в организации.

Итак, гипотеза нашего исследования подтвердилась. Лояльность сотрудников к организации связана удовлетворением основных мотивов и потребностей, а также с ценностными ориентациями работников.

Царегородцева О.П.

г. Екатеринбург, РГППУ

Исследование локуса контроля преподавателей и студентов вузов методом незаконченных предложений

Согласно теории социального научения Джулиана Роттера, локус контроля - континуум с двумя полюсами: «интернальность» и «экстернальность». Другими словами, локус контроля – это тенденция в целом относить причинность событий на действие внутренних (интернальный локус контроля) или внешних (экстернальный локус контроля) факторов.

В настоящее время специалисты расходятся во мнениях относительно наличия у человека общего локуса контроля: многие исследователи склонны утверждать, что у каждого человека в разных сферах деятельности и в разных обстоятельствах может проявляться как интернальный, так и экстернальный локус контроля.

В 2005 г. было проведено исследование, посвященное изучению характерных для преподавателей и студентов вуза тенденций в приписывании причинности событий действию внутренних или внешних факторов. В качестве метода исследования использовался метод незаконченных предложений как наиболее информативный в данном контексте. Результаты исследования обрабатывались методом контент-анализа.

Первую подвыборку составили преподаватели иностранного языка одного из коммерческих вузов Екатеринбурга в количестве 12 человек в возрасте от 26 до 38 лет, имеющие высшее образование. Вторая подвыборка состояла из студентов трех групп первого курса вуза в количестве 39 человек в возрасте от 17 до 20 лет, обучающихся по специальностям «технология и технологический менеджмент в литейном производстве», «технология и технологический менеджмент в сварочном производстве», «эксплуатация и ремонт автомобильного транспорта». Третью подвыборку составили студенты трех групп 4 курса вуза в количестве 17 человек в возрасте от 20 до 24 лет, обучающиеся по