ПРОЦЕССУАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Берзин Б. Ю.

доктор философских наук, профессор кафедры общей и социальной психологии Департамента психологии Института социальных и политических наук, профессор кафедры теории и социологии управления Уральского института управления – филиала, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (Россия), Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, .66, к. 119, boris.berzin@uapa.ru

Зыкина Н. Е.

старший специалист по подбору персонала, ООО «Келли Сервисез Си-Ай-Эс» (Россия), 620075, Россия, г. Екатеринбург, ул. Энгельса, д. 19, natalya.zykina11@mail.ru

УДК 159:331
ББК 88.8

Цель. Изучение вопросов взаимодействия и взаимовлияния процессуальной мотивации к трудовой деятельности и социально-психологической адаптации персонала.

Методы. Проведен теоретический анализ методов изучения мотивации на основе использования количественных и качественных методов обработки данных эмпирического исследования. Выявлена взаимосвязь между процессуальной мотивацией и социально-психологической адаптацией.

Результаты. Обобщены результаты эмпирических исследований, проведенных среди работников социономических профессий. Выявлены следующие закономерности:

- удовлетворенность трудом как показатель мотивации отражает такие компоненты в системе трудовой деятельности как осознание смысла работы и возможность нести личную ответственность за ее результаты, внутреннее стремление к деятельности и интерес к содержанию труда;
- ориентация на успех в трудовой деятельности характеризуется также высоким уровнем мотивационного потенциала труда;
- мотивация к труду во многом определяется ценностными ориентациями сотрудника;
- социально-психологическая адаптация тесно связана с мотивационным потенциалом удовлетворенности трудом – удовлетворенностью потребности в профессиональном росте и своих достижениях.

Научная новизна. Научная новизна заключается в комплексном подходе к исследованию процессуальной мотивации и ее влиянию на адаптацию личности к особенностям трудовой деятельности и персоналу организации.

Ключевые слова: мотивация, адаптация, успех в работе, удовлетворенность трудом, автономия, обратная связь, ценностная ориентация, персонал.

PROCEDURAL MOTIVATION AND SOCIAL-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF THE PERSON IN PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Berzin B. Yu.

PhD (Philosophy), Professor of General and Social Psychology Department of Psychology Department of Institute of Social and Political Sciences, Professor of the Theory and Sociology of Management Department of the Ural Institute of Management-branch, the Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Russia), the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), of. 119, 66, 8 marta St., Yekaterinburg, Russia, 620990, boris.berzin@uapa.ru

Zykina N. E.

Senior Specialist of Recruitment, Limited Liability Company «Kelli Servises C-A-S» (Russia), 19, Engelsa St., Yekaterinburg, Russia, 620075, natalya.zykina11@mail.ru

© Берзин Б. Ю., Зыкина Н. Е., 2016

Purpose. To study the issues of interaction and mutual influence of procedural motivation for employment and socio-psychological adaptation of personnel.

Methods. The authors carried out a theoretical analysis of methods of motivation study, based on the use quantitative and qualitative methods of data empirical research, identified a link between motivation and social and psychological procedural adaptation.

Results. The paper summarizes the results of empirical research conducted among socionomic professions. The result revealed the following patterns:

- job satisfaction as a measure of motivation reflects such components in the work system as an awareness of the meaning of work and the ability to take personal responsibility for the results, the inner desire for activity and interest in the labor content;
- success orientation in the labor market is also characterized by a high motivational level of labor potential;
- motivation to work is largely determined by the value orientations of employee; socio-psychological adaptation is closely linked to the motivational potential of job satisfaction – satisfaction with staff development needs and their achievements.

Scientific novelty. Scientific novelty lies in an integrated approach to the study of procedural motivation and its impact on the individual adaptation to the peculiarities of work and staff of organization.

Key words: motivation, adaptation, success in work, job satisfaction, autonomy, feedback, value orientation, staff.

Развитие современных технологий ставит новые задачи перед психологической наукой в сфере повышения эффективности управления, поиск дополнительных резервов в реализации и самореализации человеческого капитала.

Все большее понимание роли и значимости личности в трудовом процессе побуждает ученых заниматься исследованием внешних факторов и внутренних детерминант, определяющих активность человека, мотивов его трудовой деятельности. Особый интерес представляет изучение динамики трудовой мотивации от момента начала карьеры до достижения статуса профессионала. Работник, добивающийся высоких результатов в профессиональной деятельности, уверен в себе, принимает себя и других, получает удовольствие не только от работы, но и от других сфер жизни, проявляет настойчивость в достижении поставленных целей и ориентирован на успех, т.е. обладает высоким уровнем социально-психологической адаптации, тем более, если главные цели профессиональной деятельности связаны с общением.

Мотивация является структурным образованием, включающим в себя мотивы (понимаемыми достаточно широко) и ситуационные факторы (специфику деятельности, сложность задания, особенности стиля руководства персоналом, влияние других людей). Интенсивность мотивации можно охарактеризовать как составляющую силы мотива и интенсивности ситуационных детерминант.

Как показывает анализ научной литературы, показателями мотивации к трудовой деятельности являются: удовлетворенность трудом, ориентация на успех или избегание неудачи, ценностные ориентации в карьере. Трудовая мотивация тесно связана с социально-психологической адаптацией.

Адаптация, как правило, рассматривается на организменном, психологическом и социально-психологическом уровнях, которые обуславливают специфику адаптации. К отличительным чертам социально-психологического аспекта анализа адаптации следует отнести следующее:

1) высокую зависимость от конкретных социально-экономических условий;

2) ее детерминацию социально-культурными и историческими особенностями различных сообществ;

3) особое значение общения и характера межличностных отношений.

На основе производственных, игровых и других форм деятельности формируется игровая, учебная, правовая, бытовая адаптация и иные ее виды.

Сущность мотивации многими авторами толкуется различным образом, но в главном они совпадают – это побуждение к деятельности, механизм, регулирующий поведение человека [1; 2; 3].

Мотивация персонала, трудовая мотивация, профессиональная мотивация – достаточно схожие по смыслу понятия, напрямую связанные с профессиональной деятельностью, но имеющие и свои отличительные особенности.

Мотивация персонала понимается как совпадение целей организации и мотивов личности для удовлетворения потребностей каждого из субъектов; а также как совокупность различных методов влияния на персонал для выполнения планируемых задач организации и личности [4].

Авторы развернутого исследования по менеджменту М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури под мотивацией персонала понимают побуждение к определенному типу поведения для достижения личных

целей и целей организации [5]. Таким образом, мотивация персонала отражает как потребностно-мотивационную структуру личности сотрудника, так и взаимовлияние целей, потребностей и мотивов работника и организации.

Зачастую термин «мотивация персонала» употребляется как синоним трудовой мотивации. Понятия, действительно, родственны, однако трудовая мотивация больший акцент делает на цели личности, оставляя без пристального внимания цели организации. Высокий уровень заинтересованности в работе, направленность личности на решение поставленных задач, стремление к профессиональному развитию и другие проявления мотивации сотрудника напрямую отражаются на достижении целей всей организации. Т.е. когда мы рассматриваем личность работника, его мотивацию, мы говорим именно о трудовой мотивации, а потом уже переносим ее в контекст организации.

Термин профессиональная мотивация касается потребностей и мотивов, реализуемых именно в профессии, и не затрагивает более широкий круг мотиваторов трудовой деятельности.

Таким образом, *трудовая мотивация* – это совокупность побуждающих факторов, определяющих поведение личности, ее направленность в трудовом процессе. Несмотря на некоторые различия в содержании понятий трудовая мотивация, мотивация труда, мотивация трудовой деятельности, в нашей работе данные понятия будут использоваться как синонимы. Мы полагаем, что такое допущение возможно в связи с особенностями изучаемого нами аспекта трудовой мотивации.

А. И. Зеличенко и А. Г. Шмелев под мотивационными факторами, обозначенными в определении трудовой мотивации, понимают все, что детерминирует (стимулирует, активизирует) трудовую деятельность или как-то на нее влияет [6].

В целом все определения можно разделить на два направления. Первое направление анализирует мотивацию как некую сумму мотивов и детерминант (содержательный подход). Второй подход разворачивает процесс мотивации, акцентирует внимание на его динамике и механизмах изменения (процессуальный подход).

В первом случае *мотивация* – это совокупность побуждающих факторов, определяющих поведение личности, ее направленность; к ним относятся потребности, интересы, мотивы, ценностные ориентации, а также внешние факторы, детерминирующие деятельность человека [7].

Во втором случае, с позиций процессуального подхода мотивация рассматривается как процесс психической регуляции деятельности, берущий свое начало от побуждения, переходящего в постановку целей и воплощающийся в конечном результате.

Именно анализ мотивации с позиции процессуального подхода положен в основу данной статьи.

Стремление объединить ключевые положения мотивационно-гигиенической теории Ф. Герцберга и процессуальный подход к рассмотрению мотивации лежит в основе теории процессуальной мотивации Р. Хакмана и Г. Олдхэма.

В 70-е годы XX века авторами был опубликован обзор о влиянии содержания труда на поддержание трудовой мотивации. Развивая учение Ф. Герцберга, в своей работе они определили пять «ядерных» факторов, которые влияют на мотивацию в значительной степени.

Фактор «Разнообразие рабочих (профессиональных) навыков» позволяет оценить, существует ли у сотрудника возможность применить все свои способности, профессиональные знания, умения и навыки для выполнения данной работы; бросает ли работа вызов профессиональной компетентности сотрудника [8].

Показатель по шкале «Завершенность рабочего задания» позволяет оценить, в какой степени необходимо выполнить задание полностью, и насколько важна проделанная им часть работы для общего конечного результата.

«Значимость рабочего задания» характеризует восприятие сотрудником степени воздействия своей работы на жизнь и работу других людей.

«Автономия» – показывает степени свободы и ответственности работника при выполнении конкретных заданий.

«Обратная связь от работы» дает возможность понимать сотруднику результативность его усилий.

Факторы, в свою очередь, способствуют поддержанию интринсивной рабочей мотивации на высоком уровне. Под интринсивной рабочей мотивацией авторы понимают мотивацию вовлеченности в работу [9]. Вовлеченность проявляется в процессе работы и зависит от тех эмоций, которые испытывает человек [10].

Высокая интринсивная рабочая мотивация сама по себе является стимулом и побуждает к производительному труду [8].

В связи со степенью выраженности «ядерных» факторов в трудовой деятельности они приводят к различным «критическим психологическим состояниям». Факторы «разнообразия навыков», «завершенности» и «значимости задачи» определяют ощущение осмысленности работы. «Автономия» создает чувство ответственности за результаты деятельности, а «обратная связь» помогает оценить качество выполнения.

В исследовании Р. Хакмана и Г. Олдхема делается акцент на необходимость переживания значения работы и ответственности за ее итоги [11].

На наш взгляд, именно данная концепция на сегодняшний день наиболее точно описывает процесс

и элементы трудовой мотивации. В связи с этим, мы использовали ее при организации и проведении эмпирического исследования.

Эмпирическое исследование трудовой мотивации как фактора социально-психологической адаптации персонала было проведено нами в 2014 году.

Исследование проходило поэтапно. На первом этапе были сформулированы гипотезы и задачи, подобраны методы и методики. На втором этапе проводился сбор информации, после чего, полученные данные были обработаны при помощи статистического пакета SPSS-17.0. На третьем этапе проводилась интерпретация результатов, и формулировались основные выводы исследования.

Объект исследования: представители социономических профессий в возрасте до 35 лет.

Предмет исследования: влияние характеристик процессуальной мотивации на процесс социально-психологической адаптации персонала.

Характеристика выборки

Для определения трудовой мотивации молодых сотрудников и ее влияния на успешность социально-психологической адаптации было опрошено74 человека. Ответы семи испытуемых вызвали сомнение в достоверности, в связи с чем были исключены из обработки данных. В целом выборка составила 67 человек.

Формирование выборки происходило по нескольким критериям:

- Наличие постоянного места работы на момент исследования.
- Возраст – от 22 до 35 лет. «Возрастной» критерий был сформирован на основании исследований трудовой мотивации В. Ядова, А. Здравомыслова, нормативных документов.
- Тип профессиональной деятельности «Человек-Человек», согласно классификации Е. А. Климова. К данной категории относятся все социономические профессии. В нашем исследовании принимали участие консультанты, специалисты по продажам, HR-специалисты, фармацевты, менеджеры ресторанов и учителя.

Социономические профессии связаны с постоянной работой с людьми, для них характерны определенные особенности трудовой мотивации и социально-психологической адаптации [12].

- Законченное высшее образование.
- Количество мужчин 33 % и женщин 67 % в выборке отражает генеральную совокупность сотрудников от 22 до 35 лет с законченным высшим образованием, работающих в сфере «Человек-Человек» [13].

В ходе проведения исследования использовался ряд методик. В качестве психодиагностических процедур применялись:

- Якоря Карьеры» – методика исследования ценностных ориентаций (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова).
- Диагностика социально-психологической адаптации» (К. Роджерс, Р. Даймонд, адаптация Т. В. Снегиревой).
- Диагностика рабочей мотивации» (Р. Хакман И Г. Олдхэм, адаптация И. Н. Бондаренко).
- Диагностика мотивации успеха и боязни неудачи» (А. А. Реан).
- Интегральная удовлетворенность трудом» (А. В. Батаршев).

Использование данного диагностического инструментария позволяет определить:

1. Особенности мотивационной сферы сотрудника, с учетом мотивационного потенциала удовлетворенности трудом и ценностных ориентацией в карьере.
2. Уровень социально-психологической адаптации молодого сотрудника.
3. Характер связи между трудовой мотивацией и социально-психологической адаптацией.

Результаты исследования по методикам и их обсуждение

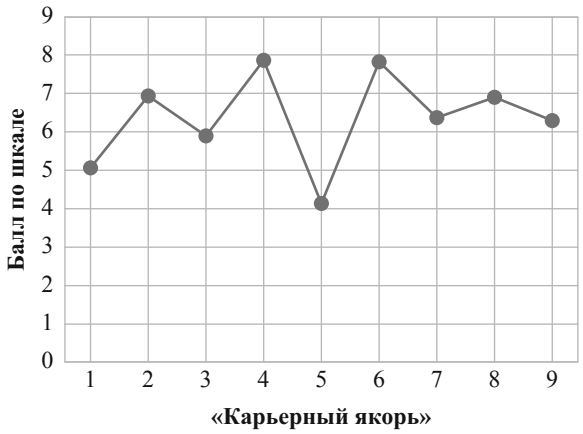
«Якоря карьеры».

В целом для нашей страны, как отмечают авторы книги «Организационная социальная психология», характерны достаточно одинаковые оценки, но чаще всего отмечают респонденты ориентации на «интеграцию стилей жизни», «автономию», «стабильность» и «служение» [14].

Данная закономерность наблюдается и в нашем исследовании. Наиболее выраженными среди выборки молодых специалистов оказались ценности служения и стабильности работы, средний балл – 7,9. График распределения средних значений по шкалам представлен на рис. 1.

При ориентации на «служение» ценностью для сотрудника является работа с людьми, реализация своих талантов во благо значимой для общества цели. Для молодых специалистов, выбравших для себя профессиональную деятельность типа «Человек-Человек» высокие показатели по этой шкале вполне объяснимы.

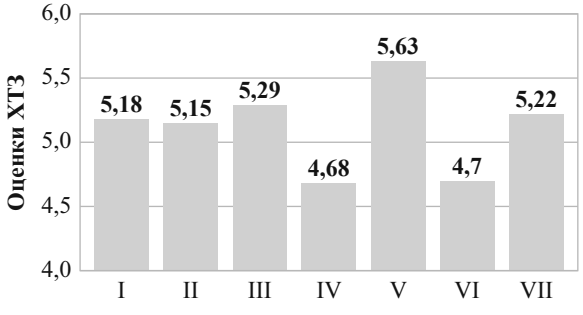
«Стабильность работы» обусловлена потребностью в безопасности и предсказуемости событий. На наш взгляд, высокая значимость данной шкалы обусловлена социально-экономической и политической ситуацией в современном обществе.



1 – профессиональная компетентность, 2 – менеджмент,
3 – автономия, 4 – стабильность места работы,
5 – стабильность места жительства, 6 – служение,
7 – вызов, 8 – интеграция тилей жизни,
9 – предпринимательство [14].

Рис. 1. **Средние показатели по шкалам карьерных ориентаций**

Низкие показатели по шкале «стабильность места жительства» объясняются и возрастными и социальными особенностями. С одной стороны, молодые люди всегда более мобильны, готовы переезжать самостоятельно либо с семьями ради перспективы развития и реализации намеченных целей. С другой стороны, нестабильность в обществе активизирует эту мобильность. Однако географическое положение рабочего места уступает по важности работе в стабильной организации, предоставляющей социальные льготы, регулярные выплаты и возможности для профессионального развития.



«Ядерные» характеристики трудовых заданий:
I – разнообразие профессиональных навыков;
II – завершенность трудового задания;
III – значимость задания; IV – автономия;
V – обратная связь от самой работы; VI – обратная связь от других; VII – взаимодействие [10].

Рис. 2. **Средние показатели по шкалам «ядерных».**

Средние значения по всем ценностным ориентациям распределились достаточно однородно, свидетельствуя о высоком уровне выраженности всех ориентаций за исключением показателя стабильности места жительства.

«Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана И Г. Олдхэма (адаптация И. Н. Бондаренко, 2010 г.).

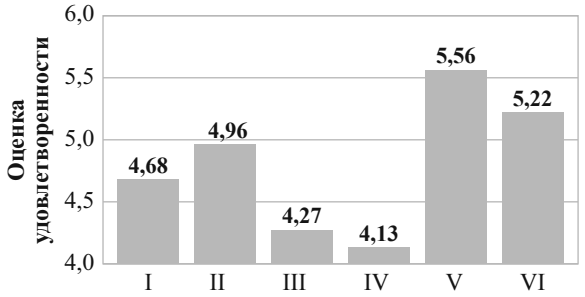
Проведение описательной статистической обработки данных и вычисления показателя хи-квадрата по шкалам методики «Диагностики рабочей мотивации» выявило следующие закономерности: распределение по всем шкалам, кроме «обратной связи от других» и «потребности в профессиональном росте» соответствует нормальному. С вероятностью 0,95 мы можем утверждать, что распределение данных по шкале «обратная связь от других» статистически отличается от нормального в связи с завышенным показателем эксцесса. Распределение по шкале «потребность в профессиональном росте» с вероятностью 0,95 не соответствует нормальному по показателю асимметрии. Средние показатели по всем шкалам находятся в зоне неопределенности и соответствуют среднестатистической норме.

Полученный нами график усредненных оценок во многом схож с усредненным графиком «ядерных» характеристик труда в исследовании И. Н. Бондаренко [8]. Молодые специалисты социономических профессий нашей выборки наиболее высоко оценивают «обратную связь от работы», возможность корректировать свою трудовую деятельность в ответ на качественные или количественные показатели труда. Наименьшее предпочтение по сравнению с другими характеристиками молодые специалисты отдают «автономии» и «обратной связи от других». Спад в оценках «обратной связи от других», как ни странно, проявляется и в работе И. Н. Бондаренко. Мы объясняем данный феномен особенностями труда в системе профессий «человек-человек». Обратная связь специалистам передается именно теми людьми, которые взаимодействуют с ним – клиентами, покупателями, учениками, больными. Коллеги не участвуют в процессе подобного рода трудовой деятельности, поэтому необходимости и ценности в их оценке нет.

Невысокие показатели по шкале «автономии» также обусловлены общественным характером труда, независимость и свобода в данном случае не являются столь сильными мотиваторами труда.

В ходе обработки данных были выявлены умеренные оценки по шкалам удовлетворенности (графики распределения показателей приведены на рис. 3).

Перейдем к рассмотрению результатов, полученных в ходе диагностики мотивации успеха и боязни неудачи.



Условные обозначения: XI – общая удовлетворенность, XIII – удовлетворенность потребности в профессиональном росте, XIV – удовлетворенность защищенностью от потери работы, XV – удовлетворенность оплатой и другими выплатами, XVI – социальная удовлетворенность, XVII – удовлетворенность руководством [10].

Рис. 3. **Средние показатели удовлетворенности.**

Методика «Диагностика достижения успеха и боязни неудачи» (А. А. Реан).

Распределение признака, полученное по шкале достижения успеха и боязни неудачи соответствует нормальному по показателям асимметрии, эксцесса и хи-квадрата.

10 из 67 испытуемых имеет средние показатели по шкале, т.е. мотивационный полюс этих испытуемых не выражен, остальные 57 человек имеют выраженную мотивацию на успех. Данные в графической форме представлены на рис. 4.

По результатам диагностики мы делаем вывод, что подавляющее большинство респондентов ориентировано на достижение успеха. Действия людей с подобной мотивацией направлены на достижение конструктивных результатов и преодоление трудностей.

Они обычно активны, инициативны, настойчивы в достижении целей, при столкновении с трудностями склонны их преодолевать.

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (А. В. Батаршев).

В целом по выборке показатели удовлетворенности трудом можно охарактеризовать как высокие: 58 человек удовлетворены трудом на высоком уровне, 7 человек набрали средние баллы, 2 человека не удовлетворены трудом (рис. 5).

Столь большой процент удовлетворенности трудом в группе вызывает некоторые сомнения, тем более анализ шкал удовлетворенности в методике диагностики рабочей мотивации выявил другие закономерности.

Исследование асимметрии, эксцесса распределения и критерия хи-квадрат выявило, что распределение показателей по шкалам «удовлетворенность достижениями», «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «удовлетворенность условиями труда», «профессиональная ответственность» и «общая удовлетворенность» (названия шкал приведены по методике А. В. Батаршева [15]) статистически отличается от нормального. Распределение по шкалам «интерес к работе», «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством», «уровень притязаний», «предпочтение работы высокому заработку» статистически соответствует нормальному.

Методика «Диагностика социально-психологической адаптации» К. Роджерс, Р. Даймонд (адаптация Т. В. Снегиревой, 1987 г.).

Социально-психологическая адаптация личности, как интегральный показатель включает в себя и самопринятие, и принятие других, эмоциональный комфорт, интернальность, стремление к доминированию и шкалу эскапизма (стремление уйти от проблемы). Среднее значение по шкале «адаптация» – 71 балл, что свидетельствует о высоком уровне адаптированности в группе испытуемых. Помимо этого, средние значения по всем шкалам кроме «эскапизма» и «стремления к доминированию» также соответствуют высокому уровню. Средние значения шкал приведены на рис. 6.

Молодые специалисты социономических профессий, общение для которых является основным



Рис. 4. **Мотивация успеха и боязни неудачи**

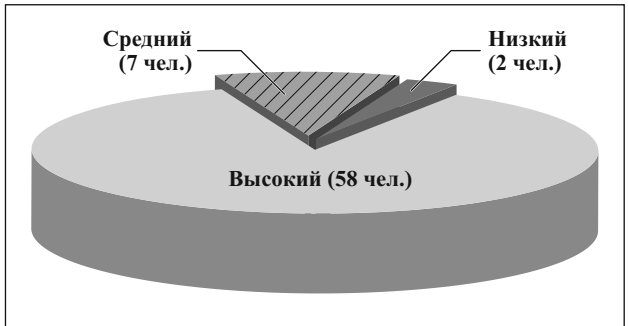


Рис. 5. **Уровень удовлетворенности трудом**

элементом профессиональной деятельности, легко приспосабливаются к социуму, не испытывая при этом негативных эмоций, принимают себя и как следствие – принимают других, несут личную ответственность за то, что с ними происходит.

Распределение по шкале «самопринятие» статистически отличается от нормального. Остальные шкалы соответствуют критериям нормального распределения.

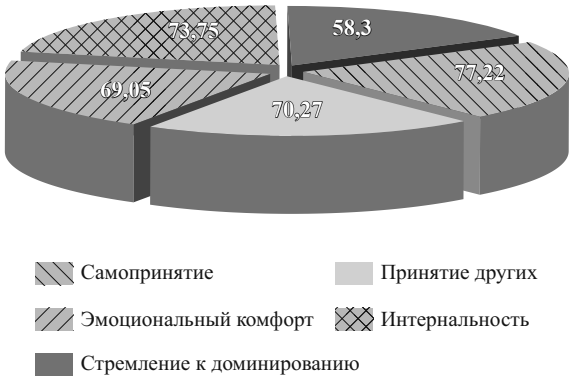


Рис. 6. **Средние показатели шкал адаптации**

Обсуждение результатов корреляционного анализа

На этапе планирования исследования мы предположили, что удовлетворенность трудом, выраженность мотивации успеха и избегания неудачи, ценностные ориентации в карьере являются показателями трудовой мотивации. Для проверки данной гипотезы использовался коэффициент корреляции Пирсона, позволяющий определить линейную зависимость между переменными.

Корреляционный анализ выявил тесную связь между показателем интегральной удовлетворенности трудом по методике А. В. Батаршева и такими характеристиками трудовой мотивации как осознание смысла работы (0,448; $p \leq 0,01$), осознание ответственности за результаты (теснота связи 0,344; $p \leq 0,01$), интринсивной мотивацией (0,300; $p \leq 0,05$) и разнообразием профессиональных навыков (0,285; $p \leq 0,05$). Молодой специалист, который осознает смысл труда и его значимость, четко понимает свои задачи и видит пути их решения, имеет возможность брать на себя ответственность за результаты труда и использовать свои знания, навыки и умения в сложных и нестандартных ситуациях, удовлетворен всеми аспектам трудовой деятельности. Важным является то, что удовлетворенность трудом преимущественно связана с содержанием деятельности, а не внешними факторами – коллективом, оплатой и т.д.

Также значимая связь была обнаружена при рассмотрении частной характеристики удовлетворенности – удовлетворенности руководством и получением обратной связи от других (0,278; $p \leq 0,05$). Отношение подчиненных к руководителю во многом определяется способностью руководителя предавать сотрудникам значимую информацию о качестве выполнения работы, положительных и отрицательных изменениях в деятельности. Обратная связь помогает корректировать и совершенствовать деятельность, профессиональные навыки, что воспринимается как личная заинтересованность руководителя в развитии персонала и служит важным компонентом удовлетворенности.

Мотивационный потенциал трудовой деятельности как интегральный показатель мотивации сотрудника тесно связан с удовлетворенностью достижениями (0,260; $p \leq 0,05$). Трудовая деятельность специалистов зачастую является приоритетной сферой для реализации своего потенциала, достижения значимых результатов и самоутверждения. Достижение успехов в работе, существенных результатов, способствует повышению самооценки и осознание значимости и своего труда, и свое личности в целом, что не может не мотивировать.

Значимая связь была выявлена между мотивационным потенциалом трудовой деятельности и мотивацией успеха по А. А. Реану. Таким образом, ориентация на успех, как характеристика деятельности вообще проявляется и в трудовой деятельности, определяя высокий показатель мотивационного потенциала в труде (0,276; $p \leq 0,05$) Сотрудник с высоким уровнем трудовой мотивации и в остальных сферах жизни будет проявлять активность и ожидать положительного результата. И наоборот, человек, ориентированный на успех и в работе будет находить значимые для себя мотиваторы и поддерживать высокий уровень трудовой мотивации.

Ценностная ориентация на стабильность работы, как показывает исследование, положительно влияет на удовлетворенность достижениями (0,280; $p \leq 0,05$) и с отрицательной стороны характеризует принятие на себя ответственности сотрудником (–0,272; $p \leq 0,05$). Для таких людей трудовая деятельность не является приоритетным направлением в развитии, даже незначительные достижения мотивируют, а значительные успехи не притягивают в той степени, которая позволит рискнуть и взять на себя ответственность за решение сложной профессиональной задачи.

Чем больше у сотрудника выражена ценностная ориентация на интеграцию стилей жизни и потребность в том, чтобы работа гармонична и без усилий была включена в основную сферу интересов – семья, хобби и т.д., тем меньше проявляется заинтересованность

в работе (–0,277; $p \leq 0,05$). Тот факт, что сфера интересов находится вне зоны профессиональной деятельности, существенно отражается на мотивации труда, снижая познавательную активность на работе.

«Служение» как ценностная ориентации личности в наибольшей степени, по сравнению с остальными показателями «якорей карьеры» отразилась на мотивации молодых специалистов. Для таких сотрудников характерна как общая удовлетворенность трудом (0,243; $p \leq 0,05$), так и частными ее показателями (удовлетворенность руководством (0,246; $p \leq 0,05$), удовлетворенность потребности в профессиональном росте (0,249; $p \leq 0,05$), а также они осознают смысл и необходимость своей работы (0,287; $p \leq 0,05$). На наш взгляд, преобладание высоких показателей в группе по шкале служения и наличие большого количества значимых корреляций с трудовой мотивацией и удовлетворенностью трудом связано с характером профессиональной деятельности молодых специалистов социономичесих профессий.

Некоторые выводы

Обобщая результаты, мы приходим к выводу, что показателями трудовой мотивации молодых специалистов социономических профессий являются удовлетворенность трудом, как интегральная, так и частная; ориентация на успех; ценностные ориентации на стабильность, предпринимательство, интеграцию стилей жизни и служение в карьере. Содержание труда, являясь мотиватором трудовой деятельности, влечет за собой высокий уровень удовлетворенности.

Преобладающая ценностная ориентация в карьере молодых специалистов социономических профессий также влияет на характер мотивации к труду.

Ориентация на успех, как показатель общей направленности личности, проявляется в труде как высокий мотивационный потенциал трудовой деятельности.

С помощью корреляционного анализа было выявлено, что наибольшая теснота связи наблюдается между интегральным показателем адаптации и удовлетворенностью достижениями (0,458; $p \leq 0,01$), также адаптация зависит от таких факторов мотивации как удовлетворенность потребности в профессиональном росте (0,343; $p \leq 0,01$); общая удовлетворенность (0,287; $p \leq 0,05$) и ее частные показатели; мотивация успеха (0,243; $p \leq 0,05$).

Разнообразие профессиональных навыков является важным фактором адаптации при рассмотрении адаптационного механизма принятии окружающих людей, такого как отсутствие критики и озлобленности по отношению к ним (0,287; $p \leq 0,05$).

Таким образом, зависимость социально-психологической адаптации от трудовой мотивации проявилась по большей части в удовлетворенности трудом и ориентации на успех.

Сотрудник, способный нести ответственность за выполняемую работу, в целом удовлетворенный трудом и своими профессиональными достижениями, обладающий выраженной мотивацией на успех обладает высоким уровнем социально-психологической адаптации. Интегральный показатель социально-психологической адаптации, в свою очередь, свидетельствует о самопринятии и принятии других, эмоциональном комфорте, внутреннем локусе контроля и стремлении к доминированию.

Удовлетворенность трудом влияет на социально-психологическую адаптацию, способствуя ощущению эмоционально комфорта, самопринятия и принятия других.

Ведущими ценностными ориентациями для молодых специалистов социономических профессий являются ценность «служения» и «стабильности работы». Наименьшее предпочтение было отдано ценности «стабильность места жительства». Анализ усредненных баллов по высокому, среднему и низкому уровню предпочтения ценности выявил, что чаще всего испытуемые ставили низкие баллы по шкале «профессиональная компетентность». Данный показатель свидетельствует о существенных изменениях, происходящих на рынке труда, в социально-экономической среде, системе образования. Под влиянием этих изменений молодые люди не стремятся к профессиональному развитию в рамках определенной профессии, готовы легко поменять направление профессиональной деятельности.

Наибольшая удовлетворенность трудом молодых сотрудников проявляется в оценке своих профессиональных достижений, а также взаимоотношениями с сотрудниками. Самый низкий показатель удовлетворенности касается предпочтения выполняемой работы высокому заработку – материальная составляющая труда играет не последнюю роль для молодых специалистов.

В целом анализ материалов исследования показал, что процессуальная мотивация, то есть содержание самой трудовой деятельности, является мощным фактором, стимулирующим активность персонала. Его эффективное использование во многом определяется вниманием и квалификацией руководства персоналом, так как именно молодые сотрудники обладают высоким уровнем социально-психологической адаптации, принятия себя и окружающих. И если они находятся в состоянии эмоционального комфорта, то открыты новому опыту, легко приспосабливаются к изменениям в социуме.

Литература:

1. Годфруа Ж. Что такое психология.: В 2-х т. Т. 1. М.: Мир, 1992. 264с.
2. Платонов К. К. Система психологии и теория отражения. М.: Наука, 1982. 309 с.
3. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: Изд-во МГУ, 1990. 285 с.
4. Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О. Организационное поведение: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2001. 220 с.
5. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М.: Дело, 2000 366 с.
6. Зеличенко А. И., Шмелев А. Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора// Вестник Московского университета. Серия 14, Психология. 1987. 208 с.
7. Немов Р. С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. 4-е изд. Т. 1. М.: ВЛАДОС, 2003 640 с.
8. Бондаренко И. Н. Личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности: диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. М., 2010. 188 с.
9. Demerouti E. Job Characteristics, Flow, and Performance: The Moderating Role of Conscientiousness // Journal of Occupational Health Psychology. 2006. № 11. P. 266–280.
10. Бондаренко И. Н. Адаптация опросника «Диагностика рабочей мотивации» Р.Хакмана и Г.Олдхема на русскоязычной выборке// Психологический журнал. 2010. Том 31. № 3. С. 109–124.
11. Ильин И. В. Нематериальное стимулирование труда как инструмент управления персоналом. СПб.: Питер, 2006. 234 с.
12. Деркач А., Зазыкин В. Акмеология. Учебное пособие. СПб.: Питер. 256 с.
13. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб.: Питер, 2003. 544 с.
14. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. СПб., 2000. 297 с.

References:

1. Godfrua Zh. What is psychology.: 2 Volumes. Vol. 1. M.: Mir, 1992. 264p.
2. Platonov K. K. The system of psychology and the theory of reflection. M.: Nauka, 1982. 309 p.
3. Vilyunas V. K. Psychological mechanisms of human motivation. M.: Moscow State University publishing house, 1990. 285 p.
4. Kartashova L. V., Nikonova T. V., Solomanidina T. O. Organizational behavior: textbook. M.: INFRA-M, 2001. 220 p.
5. Meskon M., Albert M., Hedouri F. Fundamentals of management: Translated from English. M.: Delo, 2000 366 p.
6. Zelichenko A. I., Shmelev A. G. On the classification of the motivational factors of work and professional choices // Vestnik Moskovskogo universiteta. Series 14, Psikhologiya. 1987. 208 p.
7. Nemov R. S. Psychology: textbook: 3 books. 4th ed. Vol. 1. M.: VLADOS, 2003 640 p.
8. Bondarenko I. N. Personal determinants of procedural motivation of labor activity: candidate of psychological sciences thesis. M., 2010. 188 p.
9. Demerouti E. Job Characteristics, Flow, and Performance: The Moderating Role of Conscientiousness // Journal of Occupational Health Psychology. 2006. № 11. Pp. 266–280.
10. Bondarenko I. N. Adaptation of the questionnaire «Work motivation diagnostic» of R.Hakman G.Oldhem on the Russian-speaking population // Psikhologicheskiy zhurnal. 2010. Vol. 31. № 3. Pp. 109–124.
11. Ilyin I. V. Non-material stimulation of work as a human resource management tool. SPb.: Piter, 2006. 234 p.
12. Derkach A., Zazykin V. Akmeology. Tutorial. SPb.: Piter. 256 p.
13. Ilyin E. P. Differential psychophysiology of men and women. SPb.: Piter, 2003. 544 p.
14. Pochebut L. G., Chiker V. A. Organizational social psychology. SPb., 2000. 297 p.