

УДК 331.101.3

**ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ ФАКТОРАМИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ФГБОУ ВО
«КУЗБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Т.Ф. ГОРБАЧЕВА»**

Люкшина Ю.Ю., магистрант гр. УКмз–221, 1 курс
Научный руководитель: Люкшин В.С., к.т.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Создание эффективной мотивационной среды в организации является сложной управленческой задачей. На данный момент, мотивация сотрудников является приоритетной задачей для руководства многих организаций [1–7]. Мотивацию используют для повышения результативности как коллективов, так и отдельных сотрудников. У каждого человека есть свой индивидуальный набор факторов, влияющих на его производительность и удовлетворение трудом. В связи с чем, необходимость исследования потребностей и мотивов на труд у своих сотрудников, для создания наиболее благоприятной мотивационной среды является актуальной задачей.

Многие вузы переживают кризис управления и проблемы финансирования, что в свою очередь отражается на кадровой ситуации. Как показывают исследования, в силу различных обстоятельств доля профессорско-преподавательского состава в вузе среднего и молодого возраста значительно сократилось за последние два десятилетия [4, 8, 9].

Отсутствие эмпирической информации о потребностях сотрудников и мотивах на трудовую деятельность не приводит к созданию действенных мотивационных программ, направленных на повышение производительности и эффективности.

С этой целью было протестировано 19 сотрудников одного из структурных подразделений ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева».

В ходе эмпирического исследования была использована методика Ш. Ричи, П. Мартина «Мотивационный профиль». Данная методика основана на исследовании большого количества потребностей, которые могут удовлетворяться в процессе трудовой деятельности. Она позволяет выявлять доминирующие потребности сотрудника, удовлетворение которых в последствие может привести к положительной стимуляции его трудовой деятельности.

Обобщенный мотивационный профиль сотрудников подразделения представлен на рис. 1.

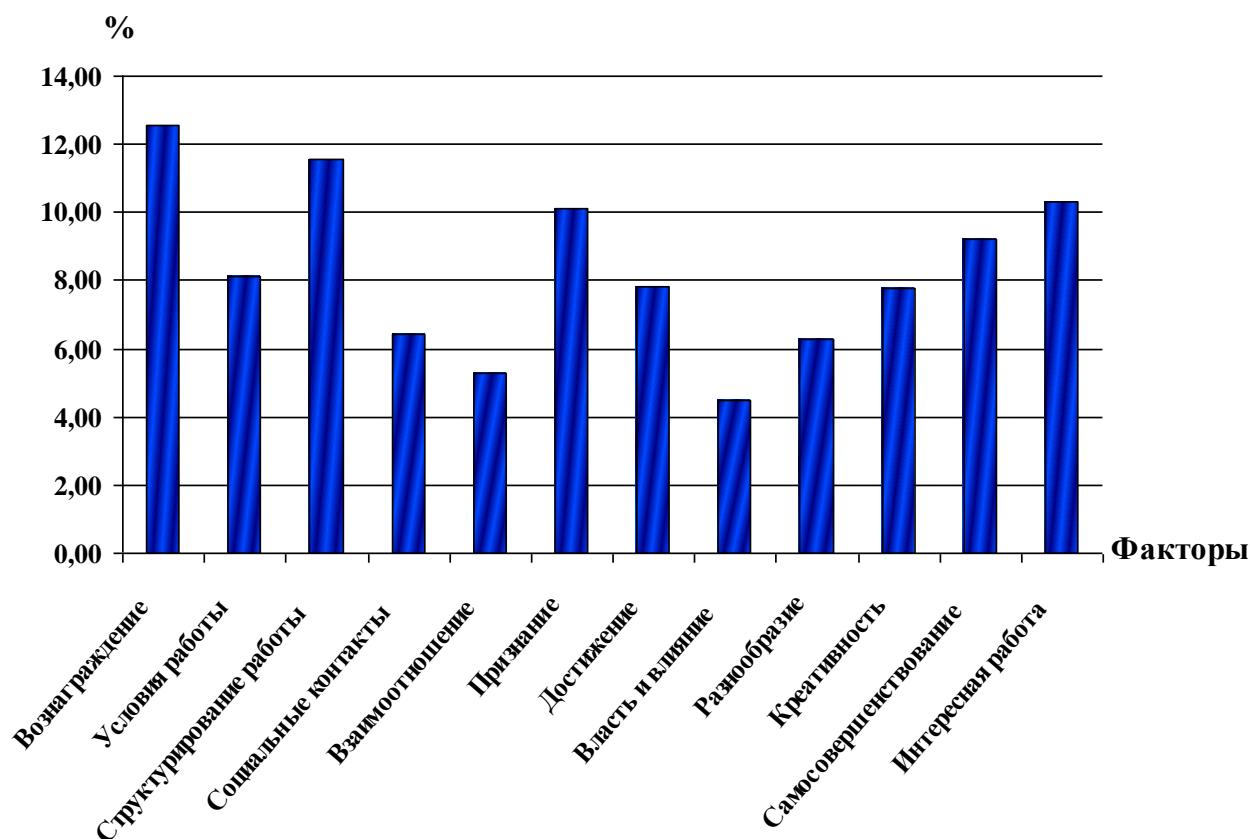


Рис. 1. Обобщенный мотивационный профиль сотрудников в подразделении

Исходя из полученных данных, наибольшую значимость для респондентов имеет высокая заработная плата, наличие различных льгот и материальных поощрений. При этом при наличии высокой заработной платы тяга к власти, влиянию и взаимоотношениям уходит на задний план. Кроме того, для респондентов особую значимость имеет четко структурированная работа и отсутствие неопределенности.

Корреляционный анализ с использованием коэффициента корреляции Пирсона позволил выявить взаимосвязь между факторами мотивации (рис. 2).

В группе респондентов существует заметная положительная корреляция между факторами 10–креативность и 12–интересная работа (0,7); 5–взаимоотношение и 8–«власть и влияние» (0,63), 4–социальные контакты и 10–креативность (0,63) и 2–условия работы и 3–структурирование работы) (0,64).

Другими словами, сотрудникам хочется заниматься интересной работой с долгосрочными взаимоотношениями и при этом она должна быть достаточно креативной. Чтобы сотрудник чувствовал себя на работе комфортно он должен выполнять четко структурированную работу. Потребность в стабильных взаимоотношениях очень сильно связаны с потребностью во влиятельности и власти.

Так же анализ данных показал наличие и отрицательной корреляции между факторами: 1–вознаграждение и 5–взаимоотношение (-0,65); 1–вознаграждение и 7–достижение (-0,58); 1–вознаграждение и 8–«власть и

влияние» (-0,68); 1–вознаграждение и 10–креативность (-0,66); 2–условия работы и 4–социальные контакты (-0,57); 2–условия работы и 7–достижение (-0,5); 3–структурирование работы и 4–социальные контакты (-0,61); 3–структурирование работы и 7–достижение (-0,55); 3–структурирование работы и 9–разнообразие (-0,65); 3–структурирование работы и 10–креативность (-0,5); 4–социальные контакты и 12–интересная работа (-0,65); 5–взаимоотношение и 6–признание (-0,54); 6–признание и 8–«власть и влияние» (-0,61).

Отрицательная корреляция говорит о том, что при повышении удовлетворенности по одному фактору, потребность в удовлетворении вторым фактором снижается. Например, рассмотрим связь между 1–5 (вознаграждение и взаимоотношение) (-0,65). Данная связь говорит о том, что чем более выражена у сотрудника потребность в материальном вознаграждении, тем меньше у него потребность в формировании и поддержке долгосрочных и стабильных взаимоотношений с коллегами по работе и наоборот. Другими словами, сотрудники, у которых мотивацией являются деньги, плохо приспособлены к работе в команде и расценивают вознаграждение как личное достижение.

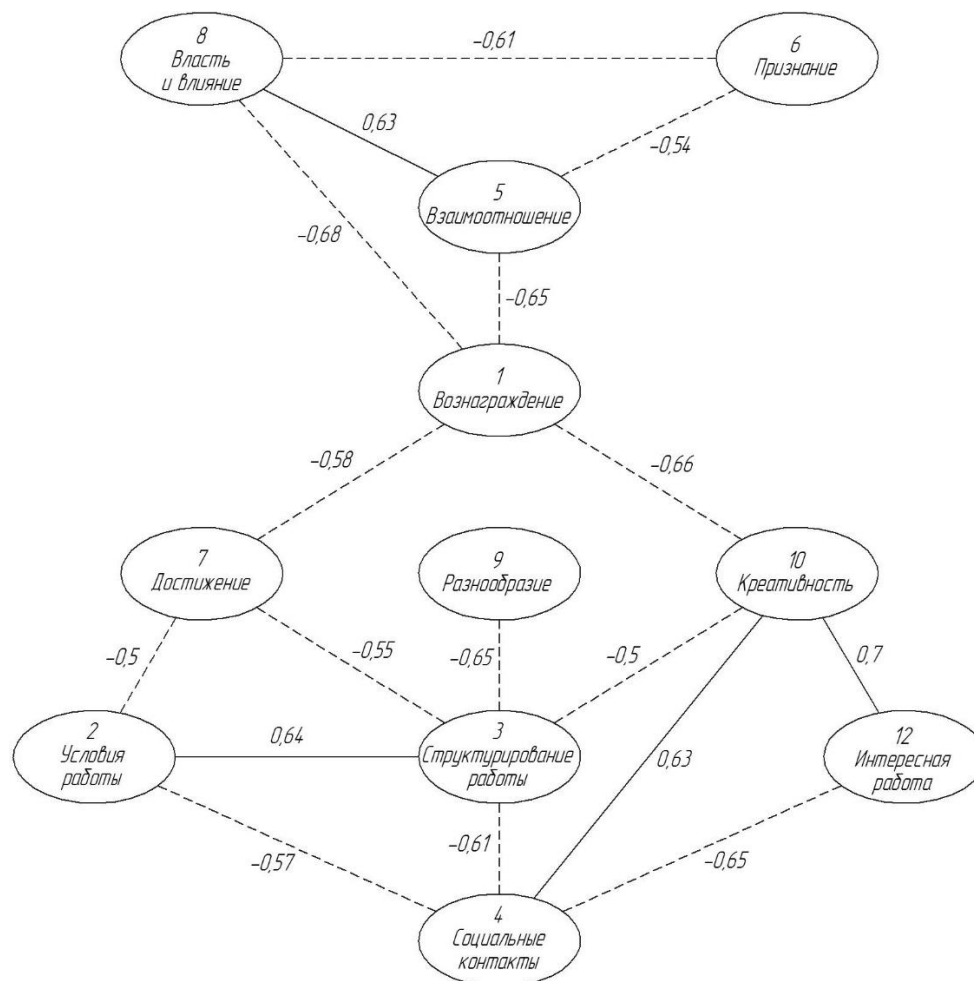


Рис. 2. Взаимосвязи между факторами мотивации

В заключении хотелось бы отметить, что использование методики Ш. Ричи и П. Мартина «Мотивационный профиль» позволяет получить мотивационные профили, которые крайне полезны для мотивации сотрудников, а также для формирования научных коллективов, т.к. в коллективе важно чтобы сотрудники, следуя одной цели, дополняли друг друга и не создавали деструктивной конкуренции.

Список литературы:

1. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 2-1(60). – С. 65-70.
2. Гордеева, Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Е. В. Гордеева, Ю. С. Севостьянова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 11-1(69). – С. 226-229.
3. Ду, Г. Теоретические основы процесса мотивации персонала / Г. Ду // Теория и практика современной науки. – 2020. – № 5(59). – С. 177-179.
4. Зайцева Е.В., Коробейникова А.П., Бусыгина И.С., Запарий В.В. Кадровый потенциал вуза (монография)// Под ред. проф. Запария В.В.- Екатеринбург. УрФУ. 2011.
5. Кочанова, А. А. Современная практика мотивации персонала / А. А. Кочанова // Экономика и социум. – 2020. – № 12-1(79). – С. 663-666.
6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 524 с.
7. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов /Пер. с англ, под ред. проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004 – 399 с.
8. Шатько, Д. Б. Мониторинг удовлетворенности потребителей как фактор повышения качества образовательного процесса в КузГТУ / Д. Б. Шатько, Т. Х. Мовсесян // Инновации в информационных технологиях, машиностроении и автотранспорте : Сборник материалов II Международной научно-практической конференции, Кемерово, 03–04 октября 2018 года / Ответственный редактор Д.М. Дубинкин. – Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2018. – С. 371-374.
9. Шутько, Л. Г. Оценка удовлетворенности потребителей образовательных услуг в вузе и механизм ее автоматизации / Л. Г. Шутько, Д. Б. Шатько // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2021. – № 1(41). – С. 168-175.