

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ПРИЧИНА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ.**

**Ходосевич А.С.**

*Аспирантка кафедры Общей психологии, КубГУ, г. Краснодар*

*E-mail: lightlagoon@mail.ru*

Во второй половине XX столетия в мировой экономике наблюдается стремительное и эффективное развитие рыночных отношений. На каждом этапе своего развития общество располагает определенными материальными и трудовыми ресурсами, а также имеет объективно складывающиеся общественные потребности, размер и содержание которых регулируется, в первую очередь, общественной производительностью труда. Чем быстрее и эффективнее развивается общество, тем глубже разделение труда и тем сложнее процессы специализации общественного производства. Сама современная экономическая система является своеобразным продуктом все возрастающих масштабов разделения труда и углубления специализации [1].

Таким образом, широкие горизонты современного рынка профессиональных направлений и сфер занятости предоставляют огромное количество новых возможностей для самореализации человека.

Однако стремительное развитие видов приложения труда и занятого в нем населения не определяет качество предоставляемых услуг и производства. Во многом проблема качества труда связана с постоянной текучестью персонала во многих отраслях. В настоящее время значительный уровень текучести кадров является одной из серьезных проблем, стоящих перед российскими компаниями. Под этим понятием обычно понимается процесс изменения кадрового состава, обусловленный увольнением одних сотрудников и приходом им на смену других.

Причинами текучки персонала служат разнообразные факторы. Условно их можно разделить на объективные (внешние) причины и субъективные (внутренние). Говоря об объективных причинах, прежде всего, необходимо отметить, что в последнее десятилетие возрастает независимость работника, снижается его преданность организации, все больший акцент делается на достижение собственных целей. Субъективных причин значительно больше. Они индивидуальны и значительно варьируются в различных должностных, профессиональных и возрастных группах [4]. Одними из ряда субъективных причин выделяются этические проблемы, связанные с утверждением или, наоборот, с ущемлением человеческого достоинства и возможности самореализации [3]. Таким образом, мы можем говорить о проблеме реализации личности в труде, или об «удовлетворенности/неудовлетворенности трудом». Отсюда особую актуальность приобретает изучение профессиональной мотивации (направленности, интересов и планирования жизненных приоритетов) сотрудников организаций, так как соответствие профессиональных ориентиров персонала организационным миссиям их работодателей является гарантом снижения текучести и увеличения производительности труда.

Проблемы гуманитаризации труда в своих работах рассматривали многие исследователи. Рассмотрим некоторые из них. Так, А.Н. Леонтьев говорил о полимотивированной человеческой деятельности [2]. Э. Фромм выделял проблему отчуждения человека от самой деятельности [5]. Человек, вынужденный зарабатывать деньги, соглашается на такую работу, которая не приносит ему внутреннего удовлетворения, в итоге такая работа препятствует полноценной самореализации в труде, хотя и дает человеку определенные материальные и иногда престижные «выгоды». Со временем

может наступить глубочайший внутренний кризис нереализованности, в котором Э. Фромм видит главную причину неврозов многих взрослых людей.

Однако конкретных сравнительных исследований в области мотивации персонала и удовлетворенности трудом специалистов на сегодняшний день недостаточно.

Поэтому целью нашей работы стало исследование согласованности профессиональной направленности личности требованиям профессии у представителей 3-х профессиональных групп: технические специалисты, работники сферы услуг и студенты менеджерской специальности.

Данные профессиональные группы были выбраны для сравнительного анализа по критерию различного семантического содержания их профессиональной деятельности (три профессиональные области: инженерия, управление и сфера услуг).

Выборка составила 238 человек в возрасте от 18 до 68 лет, среди них 149 сотрудников сферы услуг (сотрудники различных видов сервиса г. Краснодара: официанты, продавцы, сотрудники автосервиса и туризма, парикмахеры и другие мастера индустрии красоты), 49 студентов бакалавров менеджерской специальности (1 курс) и 40 сотрудников предприятия связи (инженеры) г. Краснодара.

Для опроса использовалась методика «Якоря карьеры». Данная методика позволяет выявить ведущие карьерные ориентиры личности, которые направляют ее реализацию в профессии.

Наиболее важным трудовым критерием все три профессиональные группы для себя считают *Стабильность места работы*. При этом наиболее выражена эта ценность у представителей технической специальности (8.1 баллов из максимальных 10). Следующей по значимости ценностью все испытуемые называют *Интеграцию стилей жизни* (студенты – 7.5 баллов,

сервис – 7.2, инженеры – 7,1). Завершающей карьерной ориентацией из наиболее значимых у инженеров и студентов является *Служение* (студенты – 7.4, инженеры – 6.8), а у представителей сферы услуг – *Автономия* (6.8 баллов).

Наименее значимыми работники сервиса и студенты считают *Вызов* (сервис – 6.1, студенты – 5.9 баллов), *Профессиональную компетентность* (сервис – 5.6, студенты – 4.4 балла) и *Стабильность места жительства* (сервис – 5.5, студенты менеджеры – 4.3 балла).

Несколько иная картина выборов наименее значимых карьерных ориентаций у инженеров: *Стабильность места жительства* (5.2), *Менеджмент* (4.5) и *Предпринимательство* (также 4.5 баллов).

Таким образом, несмотря на значительный возрастной разброс среди трех представленных профессиональных групп (средний возраст инженеров – 37 лет, представителей сервиса – 27 лет и студентов менеджеров – 21 год), общегрупповая динамика карьерных предпочтений среди опрошенных свидетельствует о потребности респондентов в безопасности и стабильности организации-нанимателя, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Респонденты стремятся к занятости в такой организации, которая может обеспечить определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих сотрудниках после увольнения, выплачивает достойные пенсии и выглядит более надежной в своей отрасли. Также для участников опроса очень важно сбалансировать и другие сферы жизни, найти между ними взаимный компромисс, то есть интегрировать различные стороны образа жизни.

Профессиональная компетентность занимает одну из последних позиций в списке карьерных приоритетов у опрошенных студентов и работников сферы услуг. Данные респонденты в большей степени хотят управлять

другими людьми, быть менеджерами и не хотят работать на других. Они стремятся к созданию своего дела и финансового благополучия, но не к развитию своих способностей и талантов в определенной отрасли, можно сказать, что у них отсутствует желание достигнуть пика мастерства в своем деле. Иная картина карьерных ориентаций среди представителей технической специальности. Так, профессиональная компетенция имеет для достаточно большую значимость в списке профессиональных ценностей, зато наименее выражено стремление к управленческой работе и организации предпринимательской деятельности.

Также все участники опроса в меньшей мере связывают свою жизнь с определенным географическим регионом, не стремятся «пустить корни» в определенном месте и готовы в случае необходимости к смене места жительства.

Таким образом, мы можем предположить, что у студентов менеджеров еще не в полной мере сформировалось представление об особенностях и приоритетах будущей профессии, так как их внутренние потребности соответствуют скорее общим ожиданиям от организации-нанимателя и жизни в целом, но не специфике работы управляющего.

Представители сферы услуг не в полной мере удовлетворены настоящим местом работы, а значит, есть основания прогнозировать увольнения данных сотрудников, так как это неизбежный результат накопления внутренней неудовлетворенности и фрустрации актуальной профессиональной направленности.

Наиболее комфортно среди участников опроса чувствуют себя в выбранной профессии представители технической специальности, так как продемонстрированная ими общегрупповая иерархия ценностей в наибольшей степени приближена к требованиям профессии инженера

(ориентация на стабильность работы и профессиональную компетенцию и в меньшей мере на менеджмент и предпринимательство).

Итак, как видно из представленных выводов, студенты менеджеры, работающий персонал сервиса и инженеры отличаются по карьерным ориентациям. Это дает нам основания провести анализ достоверности различий. Соотношение предпочтений карьерных ориентаций между тремя исследуемыми группами рассматривалось в работе с помощью метода статистической обработки данных – Стьюдента (t-критерий) для независимых выборок для уровня достоверности 0,05 (вероятность 5%).

В итоге была выявлена достоверность различий среди студентов менеджеров и представителей сферы услуг по следующим шкалам: *Профессиональная компетентность* и *Стабильность места жительства* (табл. 1), между инженерами и представителями сервиса выявил различия по таким шкалам, как Менеджмент, Автономия и Предпринимательство (табл. 2) и между инженерами и студентами менеджерами по Профессиональной компетенции, Менеджменту и Предпринимательству.

Таким образом, мы выявили, что уровень мотивации инженеров самый низкий среди трех опрошенных профессиональных групп. Аналогично ориентации на управление процессами и людьми в организации и на предпринимательство у инженеров также самые низкие. А в сравнении с сервисным персоналом они менее склонны к освобождению от организационных правил, предписаний и ограничений.

По стремлению к управленческой деятельности, автономии и предпринимательской деятельности между студентами менеджерами и представителями сервиса различий не выявлено. То есть, и для работников сервисных организаций, и для будущих менеджеров, и для инженеров в равной степени важно, чтобы организация-наниматель была надежной и

обеспечивала стабильной работой в любые и даже кризисные времена. Наравне с этим приоритетом, все три исследуемые подгруппы не стремятся к карьерному рабству и посвящению своей жизни только лишь работе. Напротив, они стремятся к максимальной гармонии в распределении своего времени в жизненном пространстве.

В связи с полученными в результате исследования данными, мы можем сделать вывод о том, что на момент эксперимента наиболее комфортно чувствовали себя на рабочем месте инженеры. Сотрудники сферы услуг, напротив, не были в достаточной мере удовлетворены настоящим местом работы, и рассматривают ее, скорее, как временную занятость, что, вероятно, повлечет большинство увольнений в будущем. Одновременно, студенты на момент исследования не в полной мере осознают специфику обучаемой профессии управленца и ориентированы на общие представления об оптимальном месте работы, они также глубоко заинтересованы в организации общего жизненного пространства, а не на карьерный рост в управлении. Это дает нам основания надеяться, что со временем дальнейшего обучения на следующих курсах они выработают более четкую позицию по построению будущей линии профессионального поведения в должности менеджера предприятия.

Полученные в результате исследования данные следует учитывать при разработке и реализации программ мотивационного стимулирования сотрудников разнопрофильных организаций, а также для выстраивания индивидуализированных планов профессионального и личностного роста и планирования карьеры у студентов. Это позволит надеяться на достижение оптимальной результативности труда и предотвращение массовой текучести персонала, обусловленной неудовлетворенностью трудом.

**Список литературы:**

1. Ермишин П.Г. Основы экономической теории: курс лекций. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. URL: <http://www.aup.ru/books/m63/>
2. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1971. — 40 с.
3. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 480 с.
4. Текучесть персонала: причины, последствия, способы оптимизации: Институт проблем предпринимательства [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ipnou.ru/article.php?idarticle=002859>
5. Фромм Э. Человек для себя. Минск: Коллегиум, 1992. – 253 с.