

Научная статья

УДК 159.9

**МОТИВАЦИОННО-ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ
РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Дмитрий Николаевич Долганов

Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия
dodn-b@yandex.ru

Аннотация. Цель работы – исследовать связь мотивационных и личностных свойств сотрудников промышленных предприятий. В процессе предварительной обработки результатов выделена факторная структура пунктов анкеты оценки значимости факторов трудовой деятельности: первый фактор – «условия труда», второй фактор – «социальный статус, влияние», третий фактор – «предметная деятельность, отношения». Выявлены системы взаимосвязей переменных для разных категорий должностей: рабочие, специалисты, инженерно-технические работники. Акцентирование внимания к материальной выгоде от работы повышает значимость заработной платы и тем самым усиливает избежательную мотивацию. Обнаружен контекст, объясняющий особенности связи мотивационных и личностных свойств сотрудников разных должностных категорий, который позволяет скорректировать управление кадровыми процессами.

Ключевые слова: мотивация трудовой деятельности, факторы мотивации, соответствие личности организации

Для цитирования: Долганов Д.Н. Мотивационно-личностные характеристики работников промышленного предприятия // Вестник Военной академии войск национальной гвардии. 2024. № 4 (29). С. 87–99. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2024/12/009.pdf>.

WORK PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY, COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

MOTIVATIONAL AND PERSONAL CHARACTERISTICS EMPLOYEES OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

Dmitry N. Dolganov

Tyumen University, Tyumen, Russia
dodn-b@yandex.ru

Abstract. The purpose of the work is to investigate the connectivity between motivational and personal characteristics of employees of industrial enterprises. In the process of preliminary processing of the results, the factor structure of the questionnaire items for assessing the significance of factors of labor activity is highlighted: the first factor is "working conditions", the second factor is "social status, influence", the third factor is "subject activity, relationships". The systems of interrelations of variables for different categories of positions are revealed: workers, specialists, engineering and technical workers. Focusing on the material benefits of work increases the importance of wages and thereby enhances avoidant motivation. A context has been found that explains the peculiarities of the relationship between the motivational and personal characteristics of employees of different job categories, which allows you to adjust the management of personnel processes.

Keywords: motivation of labor activity, factors of motivation, personality-organization fit

For citation: Dolganov D.N. Motivational and personal characteristics of industrial enterprise employees. Vestnik Voennoj akademii vojsk nacional'noj gvardii. 2024;4(29): 87–99. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2024/12/009.pdf>.

© Долганов Д.Н., 2024

Введение

Современные изменения во всех сферах жизни, безусловно, оказывают влияние и на сферу трудовых, организационных отношений и личность сотрудника в организациях. Управление персоналом в современных организациях, по мнению Т. Н. Лобановой, А. Н. Захаровой, И. С. Леоновой, требуют перехода к более новым психологическим методам управления [9, 10].

В общем виде все линии исследований в данном вопросе можно обозначить следующим образом.

1. Исследование мотивации, предикторов и условий мотивации, влияние мотивации и связанной с ней вовлеченности на деятельность, ее результативность. Например, в работе В. Ijanto продемонстрированы эффекты влияния стиля руководства и мотивации сотрудников предприятия на эффективность деятельности в организациях различного типа [17]. В работе В. В. Левченко проанализированы проявления позитивной, отрицательной и нейтральной форм мотивации трудовой деятельности [8]. Еще одним популярным направлением работ является изучение соотношения внешней и внутренней мотивации, анализ и оптимизация условий мотивации деятельности. Е. И. Насоновой показана необходимость совершенствования системы оплаты труда и премирования и сплочения трудового коллектива как меры повышения мотивации трудовой деятельности [12]. Е. А. Колесниченко, Я. Ю. Радюкова, В. Ю. Лапшина обосновывают похожий набор параметров управления мотивацией: оптимизация дополнительных вознаграждений, оптимизация процессов обучения, командировок, организация конкурсов и досок почета [6]. Проявляется интерес к формам нематериальной мотивации персонала [3]. Т. Ю. Базаров, А. Б. Карпов, исследуя мотивацию трудовой деятельности сотрудников фармацевтической компании на полученных данных, выделили наиболее существенные факторы трудовой деятельности: материальные стимулы, условия трудовой деятельности, отношения с коллегами и руководством, содержание деятельности и перспективы роста. Кроме того, в данной работе формулируется, на наш взгляд очень важный тезис о том, что факторы трудовой мотивации определяют соответствующие потребности и тем самым создают индивидуальную иерархию мотивов [1].

2. Анализ личности сотрудника организации. Исследование влияний условий труда

на проявления личности, а с другой стороны, влияние личности на организационные процессы и результативность деятельности. Рассматривая вопрос о психологических характеристиках сотрудника организации, как правило, акцент делается на изучении личностных проявлений и их комбинаций. V. V. Barabanshchikova, S. A. Ivanova, O. A. Klimova, исследуя особенности прокрастинации сотрудников организации указывает на факторы, которые ее определяют. Это низкий уровень контроля, низкая ответственность, низкая решительность, высокая тревожность, содержание работы и значимость задач. Было обнаружено, что сотрудники, демонстрирующие высокий уровень прокрастинации параллельно характеризуются повышенным уровнем стрессового напряжения [15]. В исследовании K. Storm, S. Rothmann показана связь эмоциональной стабильности, экстраверсии, открытости новому опыту и добросовестности с конструктивными стратегиями поведения сотрудников [20]. Похожие аспекты рассматриваются в исследовании A. G. Kapusuz, M. F. Cavus, где показана связь эмоционального истощения и деперсонализации. В целом, вводится понятие «Психологический капитал», отражающее позитивные ресурсы личности, позволяющие преодолевать сложные обстоятельства [18]. В. Е. Лапшин, Е. А. Винарчик продемонстрировали связь между интеллектуальными способностями и психологическими защитами сотрудников правоохранительных органов. Показаны особенности восприятия и реагирования на специфические элементы деятельности [7]. Обобщающим понятием, которое позволяет соотнести мотивационные проявления и личностные характеристики, предлагается рассматривать понятие компетенции, как, например, на это указывают N. V. Trifonova, O. A. Shvetsova [21].

3. При всем многообразии вышеуказанных направлений исследований вне поля зрения остается довольно значимый аспект – среда, в которой находится личность. Данный вопрос напрямую или косвенно освещен в ряде работ. В работе L. Lipych, I. Volynets, J. Khilukha, I. Matviichuk, Z. Semchuk, где исследовалось инновационное поведение сотрудников организаций, показано, что на инновационное поведение оказывает влияние среда, созданная в организации. На возможность создания среды влияют черты личности и деятельности менеджеров: умение коммуницировать с подчиненными; умение развивать инициативу и ответственность; умение мотивировать сотрудников и делегировать им

необходимые полномочия [19]. Т. И. Бородин и И. Н. Ноос, исследуя аспекты личностно-средового взаимодействия, вводят термин функция спецификации личности. Оно определяется, как личностно-профессиональная предрасположенность оптимально функционировать в условиях конкретной деятельности [2].

Пусть третье направление исследований пока еще не является настолько развернутым и многообразным как первые две линии, но обладает достаточной потенциальностью объяснения происходящих в организации процессов и явлений. В выборе схемы анализа связи личности и ситуации мы можем оттолкнуться от модели атрибутивного анализа описанной Ф. Зимбардо: человек; ситуация; система, поместившая человека в ситуацию [4]. Конечно, организационно-ситуативная рамка достаточно объемная и требуется ввести некоторое различие пространств. В этом вопросе удобно опереться на результаты анализа понятия соответствие личности и организации (person-organization fit) осуществленное в работе Е. Ю. Мандриковой, Э. Р. Сафиуллиной. Логика вхождения человека в организационные отношения и организацию позволяет выделить вектор соответствий от соответствия личности рабочему месту (должности), далее соответствие непосредственному руководству, группе, организации и в самом широком контексте соответствие личности окружающей среде [11]. О соответствии личности и организации пишет I. S. Barylska. Автором вводятся критерии описания соответствия личности организации: формализация организационных процессов, степень ориентации личности на преодоление неопределенности, что задает основные типы соответствия личности сотрудника организационной среде [16].

В предпринятом нами эмпирическом анализе мы имеем возможность осуществить анализ данных на первом уровне, соответствие личности должности. Понятие должности не имеет достаточно четкой и однозначной структуры, даже на уровне трудового законодательства нет подробных дифференцирующих признаков. В общем смысле под должностью можно понимать статусную характеристику деятельности в организации. Ей соответствуют должностные требования и обязанности, характеристики исполняемых действий [13]. В соответствии с выбранной моделью атрибутивного анализа выделяются следующие элементы: сотрудник, должность (ситуация),

организация, помещающая сотрудника в ситуацию посредством принятия его на работу и заключения трудового договора (система). Ограничением в данном случае является отсутствие достаточного набора данных, которые позволяют масштабно описать характеристики среды и деятельности. Но ориентация на данный подход позволит проверить гипотезу о возможном соотношении мотивационно-личностных характеристик сотрудников и организационно-средовых параметров и наметить контур дальнейшего исследования этой проблематики.

Методы

Сбор данных осуществлен в рамках выполнения работ по предварительному психологическому тестированию кандидатов, устраивающихся работать на промышленные (угледобывающие) предприятия Кемеровской области.

Всего было собрано данных на 751 человека. Данные разделили на подгруппы в зависимости от должностей, на которые трудоустраивались кандидаты. Рабочие специальности: автослесарь, аппаратчик, бетонщик, водитель, газосварщик, горнорабочий, машинист (автокрана, бульдозера), машинист насосных установок, машинист экскаватора, монтажник, оператор котельной, пробоотборщик, слесарь, ученик машиниста экскаватора, ученик горнорабочего, ученик машиниста насосных установок, ученик электрослесаря, электрослесарь. Категория специалисты: бухгалтер, ведущий экономист, горный диспетчер, геодезист, геолог, гидрогеолог, диспетчер, лаборант химического анализа, маркшейдер, специалист по кадрам, техник-картограф, участковый геолог, ученик лаборанта химического анализа, учетчик, эколог, экономист, юрисконсульт, заместитель главного геолога, ведущий специалист по охране труда, главный геолог, инженер, инженер-технолог, инженер поддержки ИТ-сервисов, инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике, инженер производственной службы, специалист по охране труда, программист, системный администратор. Инженерно-технические работники: автомеханик, механик, горный мастер, дорожный мастер, заместитель начальника горного участка, контрольный мастер, мастер горно-строительного управления, мастер контрольный, ученик механика производственного участка, начальник участка, начальник электроцеха, электромеханик.

Рабочие – 574 человека. Мужчин – 564, женщин – 10. Средний возраст – 33,2; медианный возраст – 32; min – 18; max – 60; σ – 8,9. Средний стаж – 12,3; медианный стаж – 10; min – 0; max – 45; σ – 9,3.

Специалисты – 79 человек. Мужчин – 33, женщин – 46. Средний возраст – 30,4; медианный возраст – 30; min – 19; max – 53; σ – 7,6. Средний стаж – 8,7; медианный стаж – 7; min – 0; max – 31; σ – 7,1.

Инженерно-технические работники – 98 человек. Мужчин – 95, женщин – 3. Средний возраст – 31,1; медианный возраст – 30; min – 20; max – 54; σ – 7,1. Средний стаж – 10,1; медианный стаж – 9; min – 0; max – 33; σ – 7,3.

По согласованию с руководством предприятий были использованы следующие методики для проведения тестирования. Тест Moture – построение мотивационного профиля, В. И. Герчиков; анкета для оценки значимости мотивационных факторов; Тест механической понятливости Беннета; многофакторный личностный опросник Кеттелла 16PF (форма С); Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) – данная методика была выбрана с целью использования результатов для расстановки кадров по должностям; Опросник «Мотивация по-

ребления алкоголя» (МПА) В. Ю. Завьялова. Позже в батарею тестов были добавлены методики на диагностику стресса: Шкала организационного стресса, ШОС А. Маклин адаптация: Н. Е. Водопьянова и методика шкала психологического стресса (Psychological Stress Measure, PSM-25), авторы: R. Tessier, L. Lemyre, L. Fillion, адаптация: Н. Е. Водопьянова.

Результаты и обсуждение

В процессе обработки индивидуальных протоколов и написании заключений обнаружена определенная систематичность в ранжировании факторов трудовой деятельности и соответствие выделяемых факторов показателям мотивации по методике Moture. В связи с чем дополнительно проанализированы данные по анкете. В ходе предварительного корреляционного анализа выявлены плеяды (принимая в расчет корреляции не менее 0,2 при $p \leq 0,01$). Были выделены три корреляционные плеяды, которые объединяли сходные по смыслу переменные. Далее проведена проверка правильности разделения на три группы с использованием конфирматорного факторного анализа (таблица 1).

Таблица 1 – Результаты конфирматорного факторного анализа опросника факторов трудовой мотивации

Table 1 – Results of the confirmatory factor analysis of the questionnaire of factors of labor motivation

Параметры модели: функция несогласия 1,24; граничные условия 0; Хи-квадрат 904,772; $p \leq 0,001$; точечная оценка 0,085; нижняя 90% граница 0,0806; верхняя 90% граница 0,0927				
Переменные	Оценка параметра	Стандартная ошибка	T статистика	Уровень значимости
Ф1 --> 1ФТД	0,725	0,129	5,609	0,001
Ф1 --> 2ФТД	3,172	0,314	10,107	0,001
Ф1 --> 5ФТД	2,593	0,284	9,144	0,001
Ф1 --> 10ФТД	2,302	0,272	8,473	0,001
Ф1 --> 3ФТД	2,195	0,260	8,439	0,001
Ф2 --> 3ФТД	2,826	0,208	13,586	0,001
Ф2 --> 4ФТД	1,768	0,178	9,960	0,001
Ф2 --> 6ФТД	2,444	0,206	11,888	0,001
Ф2 --> 7ФТД	3,405	0,190	17,943	0,001
Ф2 --> 8ФТД	2,453	0,192	12,754	0,001
Ф2 --> 9ФТД	2,794	0,185	15,080	0,001
Ф3 --> 11ФТД	1,453	0,192	7,583	0,001
Ф3 --> 12ФТД	1,811	0,181	9,996	0,001
Ф3 --> 14ФТД	1,918	0,211	9,070	0,001
Ф3 --> 15ФТД	2,049	0,191	10,732	0,001
Ф3 --> 16ФТД	2,249	0,203	11,082	0,001

Ф3 --> 17ФТД	2,408	0,192	12,514	0,001
Ф3 --> 18ФТД	2,377	0,236	10,063	0,001
Ф3 --> 19ФТД	2,805	0,206	13,647	0,001

В таблице использованы сокращения: Ф1 – Фактор 1; Ф2 – Фактор 2; Ф3 – Фактор 3. ФТД1 – Фактор трудовой деятельности № 1 из анкеты; ФТД2 – Фактор трудовой деятельности № 2 из анкеты и т. д.

В ходе проведенного анализа подтверждается гипотеза о выделении трех факторов. Первый фактор включает в себя следующие переменные: уровень доходов (зарплата), близость офиса к дому, возможность получения кредитов (на жильё, автомобиль и др.), гибкий график работы, красивый офис и комфортные условия труда. По совокупности переменных фактор назван «Условия труда». Второй фактор: быстрое продвижение по карьерной лестнице, возможность профессионального роста, возможность работы в международных подразделениях компании, возможность управлять людьми, высокий социальный статус, который дает работа, высокий уровень ответственности, большие полномочия. Данный фактор назван «Социальный статус, влияние». Третий фактор: интересная работа, нормированный рабочий день, обучение за счёт компании, отношения с непосредственным руководителем, признание, ощущение значимости в компании, работа по специальности, в соответствии с образованием, работа ради общения, возможность занять свое свободное время, возможность самореализации. Фактор получил название «Предметная деятельность и отношения».

Данная факторная модель переменных, несмотря на некоторую «шероховатость», достаточно удобна при проведении корреляционного анализа на уровне всех переменных. Корреляции отдельных параметров трудовой деятельности с другими переменными не дают четких, логических связей, то-

гда как корреляции выделенных трех факторов позволяют обнаружить более устойчивые связи с другими переменными.

Анализ корреляций отдельных шкал мотивации потребления алкоголя со шкалами других опросников не позволяет выделить достаточных и значимых связей. Использование обобщенных показателей триад мотивов (социально-культурные, личностные, патологические) тоже затруднительно. Как на это указывают в своей работе А. В. Трусова, А. А. Березина, А. Н. Гвоздецкий, С. Г. Климанова, оценка мотивации потребления алкоголя на основе оригинального ключа сейчас неточна, и факторная структура самого опросника требует дополнительной валидации [14]. Авторами предложена альтернативная факторная структура, но ее применение также вызывает вопросы, поскольку испытуемыми являлись пациенты с подтвержденной алкогольной зависимостью. Тогда как в текущем исследовании таких испытуемых нет. Следовательно, проведена собственная дополнительная проверка группировки шкал опросника. Опираясь на результаты вышеуказанного исследования, данные корреляционного, кластерного и разведочного факторного анализа, проверили несколько возможных моделей факторной структуры опросника МПА. Проверка моделей осуществлялась при помощи конфирматорного факторного анализа. Ниже приведена модель с наибольшими показателями точности и включающая все шкалы опросника (таблица 2).

Таблица 2 – Результаты конфирматорного факторного анализа шкал опросника «Мотивация потребления алкоголя»

Table 2 – Results of the confirmatory factor analysis of the scales of the questionnaire "Motivation of alcohol consumption"

Параметры модели: функция несогласия 1,4; граничные условия 0; Хи-квадрат 996,408; $p \leq 0,001$; точечная оценка 0,209; нижняя 90% граница 0,198; верхняя 90% граница 0,221				
Переменные	Оценка параметра	Стандартная ошибка	T статистика	Уровень значимости
(A) --> Традиционные мотивы	3,024	0,118	25,531	0,001
(A) --> Псевдокультурные мотивы	2,192	0,101	21,620	0,001

(A) --> Гедонистические мотивы	2,387	0,092	26,042	0,001
(A) --> Атарактические мотивы	1,281	0,068	18,812	0,001
(B) --> Аддиктивные мотивы	0,387	0,041	9,434	0,001
(B) --> Мотивы самоповреждения	0,580	0,056	10,345	0,001
(C) --> Мотивы гиперактивации	1,179	0,067	17,698	0,001
(C) --> Похмельные мотивы	0,574	0,039	14,652	0,001
(C) --> Субмиссивные мотивы	0,983	0,078	12,578	0,001

Представленная модель включает три фактора. Фактор А включает социально-культурные мотивы, к ним добавляются гедонистические и атарактические мотивы. Такая группировка вполне оправдана, поскольку использование алкоголя для получения удовольствия (гедонистические мотивы) и устранение с его помощью негативных эмоциональных состояний (атарактические мотивы), вполне можно рассматривать совместно. Фактор В представлен мотивами патологического типа. Фактор С включает три типа мотива, общим основанием которых можно считать эффект активации и/или оптимизации текущего состояния. Если мотив гиперактивации изначально трактуется как стремление повысить уровень собственной активности, в том числе и социальной, то похмельную мотивацию можно рассматривать как частный случай активации с последующим усилением социальной активности. Субмиссивную мотивацию можно рассмотреть, как средство оптимизации социального взаимодействия, пусть и путем подчинения социальному давлению референтной группы.

Личностный опросник Р. Б. Кеттелла 16 PF содержит 21 шкалу, вместе с дополнительными, что создает определенные сложности в многомерном анализе. В связи с чем использована стандартная процедура объединения основных шкал в четыре группы свойств: коммуникативные свойства, интеллектуальные свойства, эмоциональные свойства, регулятивные свойства.

Одной из задач данного прикладного исследования является выявление отличий по личностным и мотивационным характеристикам между различными категориями работников, что исходит из запроса руко-

водства организаций. Первичный поиск отличий проведен при помощи дискриминантного анализа. Сравнение производилось по подгруппам переменных.

Из формальных показателей отличия между категориями сотрудников прослеживаются по продолжительности общего стажа. В среднем стаж категории рабочих выше, чем стаж категорий специалистов и инженерно-технических работников (ИТР). Конечно, сам по себе данный показатель не очень информативен и в дальнейшем может быть проинтерпретирован в контексте других показателей. Сравнение мотивационных профилей показало, что в группе рабочих более высокие значения инструментальной мотивации и люмпенизированной мотивации. Ранее, на более частных данных, обнаружена связь между указанными типами мотивации опосредуемая уровнем удовлетворенности заработной платой. Так как в данном наборе данных есть только оценка значимости заработной платы как фактора трудовой деятельности, которую использовали для проверки вероятной связи. В подгруппах рабочих и специалистов данная связь подтверждается, а в группе ИТР данная связь не обнаружилась (В группе рабочих: ИН – Значимость ЗП $r = -0,39$; Значимость ЗП – ЛЮ $r = -0,16$; $p \leq 0,01$. В группе специалистов: ИН – Значимость ЗП $r = -0,46$; Значимость ЗП – ЛЮ $r = -0,33$; $p \leq 0,01$.).

Для специалистов отмечается более высокий уровень мотивации профессионального типа. У сотрудников группы ИТР чуть меньше, чем у рабочих выражена профессиональная мотивация и более высокие значения мотивации хозяйственного типа (рисунок 1).

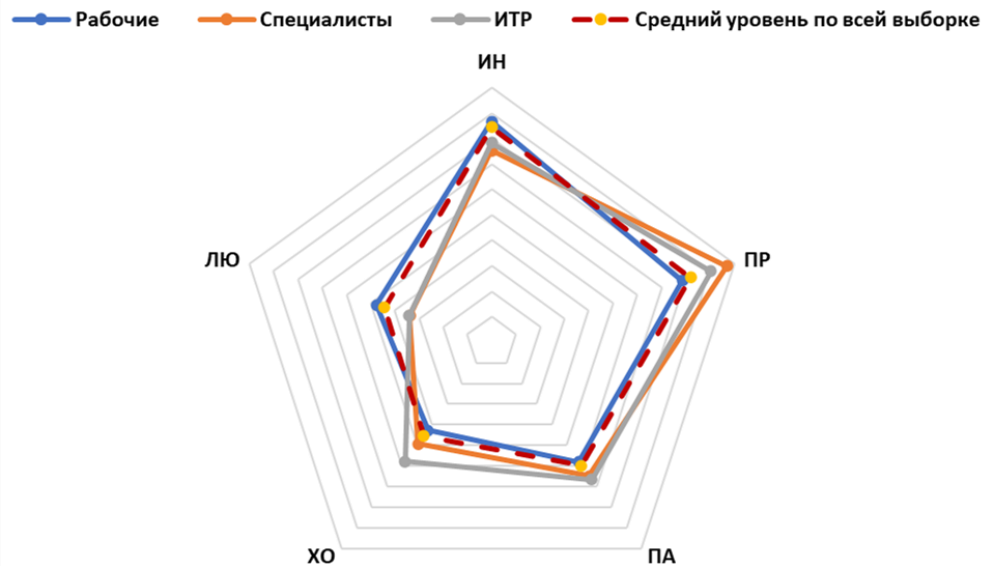


Рисунок 1 – Соотношение уровня проявления мотивационных профилей

Figure 1 – The ratio of the level of manifestation of motivational profiles

По факторам трудовой деятельности видно, что у рабочих наиболее значимой совокупностью факторов является категория условия работы, а для группы ИТР наиболее значимой является категория социального статуса и влияния. По уровню технического мышления между группами не выявляется никаких отличий. А по группе интеллектуальных свойств опросника 16PF отмечается более высокое среднее значение у группы специалистов и ИТР. Однако интеллектуальные свойства здесь характеризуют не уровень интеллекта, а преобладание практического (деятельностного) или теоретического (абстрактного) мышления.

По опроснику ДДО, у рабочих выявляется более выраженная склонность к деятельности человек – техника. У группы специалистов преобладает направленность типа человек – знаковая система, что связано с выполнением работы, опосредованной знаковыми системами (карты, схемы, алгоритмы...). У категории ИТР наиболее высокое значение типа человек – человек, поскольку данные сотрудники, исполняя руководящую деятельность, должны не только быть ориентированы на предметную деятельность организации, но и взаимодействовать с людьми.

По результатам опросника МПА, мы можем говорить об умеренной или низкой мотивации потребления алкоголя. По показателям уровня подверженности стрессам между группами не выявляется никаких отличий, что, впрочем, может объясняться небольшим количеством испытуемых, которые заполняли данные опросники (это свя-

зано с более поздним включением опросников в батарею тестов).

Следующим шагом в анализе было использование регрессионного анализа, посредством которого исследовались связи между мотивационными, личностными и социально-демографическими переменными. Приведем описание выявленных связей переменных в трех подгруппах: рабочие, специалисты, инженерно-технические работники.

Переменная «Стаж» оказывает влияние на уровень значимости фактора социального статуса и влияния. Так как чем меньше ранговое значение фактора, тем более он значим, с ростом стажа (а соответственно и возраста работника) значимость обладания возможностью влиять на других и стремление к обладанию социальным статусом снижается. Связь стажа и уровня развития технического мышления – развитое техническое мышление, определяющая большую результативность в технической сфере деятельности, способствует тому, что человек продолжает работать в данной сфере.

Факторы трудовой деятельности. Первый фактор «Условия труда» связан с третьим фактором предметная деятельность и отношения и вторым фактором социальный статус, влияние. Второй и третий факторы не связаны между собой и это вполне закономерно, так как прямых связей между всеми факторами, учитывая особенности оценки, быть не должно. Фактор «Условия труда» можно рассмотреть, как связующий для данной группы.

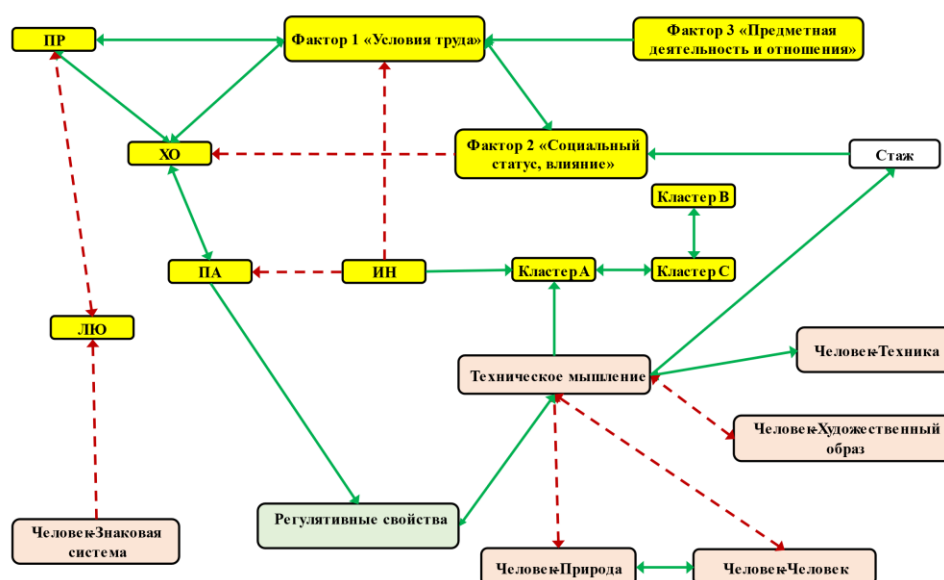


Рисунок 2 – Связи между переменными в группе рабочих

Figure 2 – Connectivity between variables in a group of workers

Переменная «Стаж» оказывает влияние на уровень значимости фактора социального статуса и влияния. Так как чем меньше ранговое значение фактора, тем более он значим, с ростом стажа (а соответственно и возраста работника) значимость обладания возможностью влиять на других и стремление к обладанию социальным статусом снижается. Связь стажа и уровня развития технического мышления – развитое техническое мышление, определяющая большую результативность в технической сфере деятельности, способствует тому, что человек продолжает работать в данной сфере.

Факторы трудовой деятельности. Первый фактор «Условия труда» связан с третьим фактором предметная деятельность и отношения и вторым фактором социальный статус, влияние. Второй и третий факторы не связаны между собой и это вполне закономерно, так как прямых связей между всеми факторами, учитывая особенности оценки, быть не должно. Фактор «Условия труда» можно рассмотреть, как связующий для данной группы.

Преобладание мотивации профессионального типа связано с более высокими значениями фактора условия труда. Принимая во внимание значение ранговых показателей, можно говорить о том, что при повышении ориентации на предметную деятельность снижается значимость материальных и нематериальных условий деятельности.

Мотивация хозяйственного типа положительно коррелирует с профессиональной мотивацией и фактором условия труда, что сопоставимо с предыдущей тенденцией. Дополнительно хозяйственная мотивация имеет обратную связь с фактором социального влияния и статуса, то есть более высокая значимость социального статуса и возможность влиять на других усиливают мотивацию хозяйственного типа. Инструментальная мотивация повышает значимость фактора условия труда и при этом имеет отрицательную связь с патриотической мотивацией. Можно сказать, что чем более значимы материальные выгоды, тем в меньшей степени сотруднику интересны люди и организация в целом. Патриотическая мотивация имеет положительные связи с хозяйственной мотивацией и регулятивными свойствами. Ориентация на взаимодействие с людьми связана с более высокими показателями регуляции деятельности. Мотивация люмпенизированного типа имеет отрицательную связь с профессиональной направленностью типа «Человек – Знаковая система». Таким образом, ориентация на данный вид деятельности минимизирует избегательную мотивацию у опрошенных сотрудников.

Представленность мотивов потребления алкоголя имеет следующую логику. Кластер В, включающий патологические мотивы, связан только с кластером С, который включает мотивы активации и оптимизации текущего состояния. Кластер С связан с кластером А, который включает

социально-культурные мотивы. Кластер А связан с инструментальной мотивацией и уровнем технического мышления. Эту связь можно интерпретировать так: профессиональное мышление и дополнительно ориентация на материальные стимулы связаны с более высоким уровнем социально-культурных мотивов потребления алкоголя. Соотношение уровня потребления алкоголя и трудовой деятельности достаточно интересный вопрос, но малоизученный. Можно встретить отдельные работы, посвященные этому вопросу. Например, в эконометрическом исследовании В. В. Ким установил, что умеренно употребляющие алкоголь респонденты имеют более высокие доходы по сравнению с чрезмерно употребляющими и вообще не употребляющими алкоголь [5]. Данный тезис вполне согласуется с нашими результатами о связи инструментальной мотивации и социально-культурными мотивами потребления алкоголя.

На рисунке 3 представлена система связи переменных в группе специалистов. Обнаруживается отрицательная связь фактора условия труда и фактора социальный статус и влияние. Это вполне логично, что при повышении ранговых значений одних факторов происходит снижение по другим. Фактор «Условия труда» имеет положительную связь с профессиональной мотивацией, где повышение значимости содержания и предмета труда снижает значимость общих условий деятельности. Мотивация люмпенизированного типа имеет отрицательную связь с мотивацией профессионального типа и отрицательную связь с фактором «Условия труда».

Это говорит о том, что повышение избежательной мотивации связано с повышением значимости условий труда. Мотивация инструментального типа имеет отрицательную связь с фактором условия труда. Можно сказать, что чрезмерная фиксация внимания на организации условий деятельности снижает ориентацию на саму деятельность.

Преобладание мотивации патристического типа связано с более высоким уровнем эмоциональных свойств личности, которые в свою очередь влияют на уровень интеллектуальных свойств и коммуникативных свойств. Коммуникативные свойства связаны с уровнем значимости фактора социального влияния и статуса, на который также влияют склонности к деятельности человек – техника и человек – человек, человек – художественный образ. Все это можно рассматривать как влияние профессиональной идентичности на склонность к обладанию социально-профессиональным статусом. Техническое мышление имеет только отрицательные связи со склонностью к нетехническим типам деятельности.

Мотивация потребления алкоголя находится обособленно и связана с общей системой через склонность к деятельности человек – художественный образ. Соответственно, склонность к потреблению алкоголя можно рассматривать как некий предиктор, влияющий на часть динамической системы связей переменных. Однако оснований предполагать тотальное негативное влияние нет поскольку на узел фактора социального статуса, с другой стороны, влияют иные переменные, сдерживающие баланс.

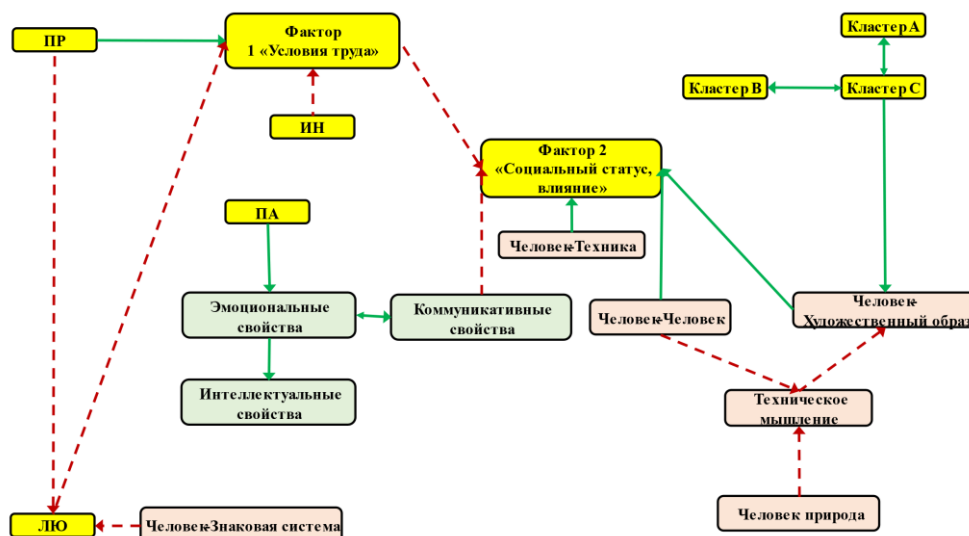


Рисунок 3 – Связи между переменными в группе специалистов

Figure 3 – Connectivity between variables in a group of specialists

На рисунке 4 представлены данные категории инженерно-технических работников. Выявлены две подгруппы несвязанных между собой переменных.

Первая подгруппа: положительные связи фактора предметной деятельности и отношений с коммуникативными свойствами, которые в свою очередь коррелируют с эмоциональными свойствами и склонностью «Человек – Знаковая система». В центре данной подгруппы переменных расположены коммуникативные свойства, на уровень проявления которых влияют эмоциональные компоненты, склонность к характерной для данной категории работников профессиональной

склонности и меньшей ориентации на предмет деятельности.

Во второй подгруппе переменных патриотическая и профессиональная мотивация влияют на усиление мотивации хозяйственного типа. Мотивация хозяйственного типа связана с кластером С и мотивами активации и оптимизации текущего состояния, а с другой стороны, чем выше регулятивный потенциал личности, тем ниже мотивация потребления алкоголя. Кластер С связан с кластером А, который связан с кластером В, где снижение фактора социального статуса и влияния усиливает выраженность патологических мотивов потребления алкоголя.

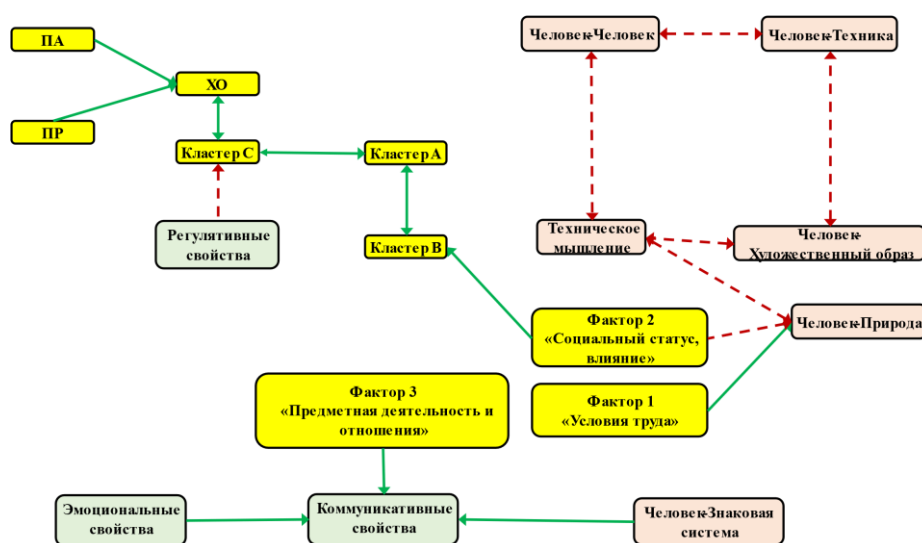


Рисунок 4 – Связи между переменными в группе инженерно-технических работников

Figure 4 – Connectivity between variables in the group of engineering and technical workers

Выводы

Полученные данные позволяют описать отличия в связях переменных характерных для разных групп должностей. Сравнивая между собой разные категории должностей, без учета предметности деятельности, а учитывая только функциональные характеристики, можно выделить следующую тенденцию. От уровня рабочих должностей к уровню ИТР можно видеть изменение степени алгоритмичности / эвристичности деятельности. В рабочих должностях наиболее выражена алгоритмичность деятельности, где есть уже готовые алгоритмы, в контекст которых помещается сотрудник. И ему предоставлена минимальная свобода в плане исполнения задач. В деятельности категории специалистов заметно расширение вариативности

управления собственной деятельности, где внесение изменений в стандартные способы действий не нарушает процесс и результат, а может и дать улучшение. В деятельности сотрудников категории ИТР наиболее высокий уровень эвристичности, что позволяет вырабатывать новые способы решения трудовых задач. Именно этот аспект может быть основным ситуационным фактором, определяющим особенности связи между личностными переменными.

В группе рабочих и специалистов обращает на себя внимание связь нескольких переменных: инструментальный тип мотивации, значимость заработной платы, мотивация люмпенизированного типа. Повышение ориентации на получение материальных выгод связано с более высокой значимостью заработной платы, что в

свою очередь повышает мотивацию люмпенизированного типа. В связи с чем должна быть определенная умеренность в использовании темы материального вознаграждения как способа мотивации. Поскольку в определенный момент акцентуация материальной выгоды будет усиливать избегательную мотивацию и пассивное трудовое поведение.

Из сравнения результатов трех подгрупп выделим как достаточно интересный момент связь мотивации потребления алкоголя с другими переменными. В группе рабочих данная мотивация является результатом влияния мотивационных и личностных переменных. В группе специалистов мотивация потребления алкоголя выступает как фактор влияния на систему переменных, но которая уравнивается другими переменными. В группе инженерно-

технических работников мотивация потребления алкоголя находится внутри системы переменных и варьируется в зависимости от мотивации трудовой деятельности и регулятивных способностей личности.

Конечно, данное исследование обладает рядом ограничений, которые не позволили выявить в полной мере соотношение личностных и ситуационных переменных. Это и изначальная ограниченность методологии сбора данных, и непропорциональное соотношение разных категорий должностей. Тем не менее полученные данные позволили сформулировать целостное представление о задачах данной работы в будущем и обозначили основной контур исследования – функционально-динамический характер связи личности, деятельности и среды.

Список источников

1. Базаров Т. Ю. Факторы трудовой мотивации современного работника (на примере российской фармацевтической компании) / Т. Ю. Базаров, А. Б. Карпов // Организационная психология. 2020. № 10 (1). С. 106–120.
2. Бородина Т. И. Экспериментальное обоснование личностно-профессиональной спецификации в диагностике характерологических особенностей государственных служащих / Т. И. Бородина, И. Н. Носс // Психология и право. 2018. № 8 (1). С. 128–146.
3. Воропаева С. М. Нематериальная мотивация сотрудников: что можно повторить в 2023 г. // Мотивация и оплата труда. 2023. № 1. С. 82–87.
4. Зимбардо Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев? М. : Альпина нон-фикшн. 2022. 740 с.
5. Ким В. В. Оценка влияния потребления алкоголя на положение работника на рынке труда с помощью многомерной пробит-модели // Прикладная эконометрика. 2010. № 2 (18). С. 53–77.
6. Колесниченко Е. А. Особенности мотивации персонала на крупных промышленных предприятиях в условиях кризиса / Е. А. Колесниченко, Я. Ю. Радюкова, В. Ю. Лапшин // Бюллетень науки и практики. 2017. № 11 (24). С. 268–275. DOI: 10.5281/zenodo.1048469.
7. Лапшин В. Е. Особенности взаимосвязей механизмов психологической защиты с уровнем интеллекта сотрудников правоохранительных органов России / В. Е. Лапшин, Е. А. Винарчик // Пенитенциарная наука. 2020. № 14 (2). С. 265–273. DOI 10.46741/2686-9764-2020-14-2-265-273.
8. Левченко В. В. Социально-психологические формы побуждения к труду работников на современном промышленном предприятии // Вестник университета. 2017. № 12. С. 199–204. URL: <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2017-12-199-204> (дата обращения: 03.03.2024).
9. Лобанова Т. Н. Психология труда индустрии 4.0. / Т. Н. Лобанова, А. Н. Захарова // Организационная психология. 2020. № 10 (1). С. 194–207.
10. Лобанова Т. Н. Психология в управлении персоналом: новый баланс / Т. Н. Лобанова, А. Н. Захарова, И. С. Леонова // Организационная психология. 2022. № 12 (2). С. 248–268.
11. Мандрикова Е. Ю. Роль соответствия личности организации (person – organization fit) в формировании человеческого капитала организации / Е. Ю. Мандрикова, Э. Р. Сафиуллина // Организационная психология. 2013. № 3 (4). С. 2–17.
12. Насонова Е. И. Особенности мотивации персонала промышленных предприятий // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2021. № 1. С. 119–125. URL: <https://doi.org/10.18384/2310-6646-2021-119-125> (дата обращения: 03.03.2024).
13. Титор С. Е. Понятие должности в составе трудовой функции // Вестник ГУУ. 2018. № 8. С. 23–27. URL: <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2018-8-23-27> (дата обращения: 10.03.2024).
14. Трусова А. В. Оценка мотивации потребления алкоголя: психометрические характеристики опросника В. Ю. Завьялова (МПА) / А. В. Трусова, А. А. Березина,

А. Н. Гвоздецкий, С. Г. Климанова // Обзорение психиатрии и медицинской психологии имени В. М. Бехтерева. 2021. № 55(4). С. 76–85. URL: <http://doi.org/10.31363/2313-7053-2021-55-4-76-85> (дата обращения: 10.03.2024).

15. Barabanshchikova V. V. The Impact of Organizational and Personal Factors on Procrastination in Employees of a Modern Russian Industrial Enterprise / V. V. Barabanshchikova, S. A. Ivanova, O. A. Klimova // *Psychology in Russia: State of the Art*. 2018. № 11 (3). С. 69–85.

16. Barylska I. S. Images of person-organization fit: elements affecting employee organizational behavior // *Kelaniya Journal of Management*. 2017. № 5 (2). P. 17–31. DOI: <http://doi.org/10.4038/kjm.v5i2.7515>.

17. Irijanto B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri UMKM di Wilayah D.I. Yogyakarta / B. Irijanto, H. Setiawan // *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*. 2016. № 5 (2). P. 15–26. doi: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v5i2.160>.

18. Kapusuz A. G. The Effects of Psychological Capital on Public Employees' Burnout: An Example From Turkey / A. G. Kapusuz, M. F. Cavus // *Central European Management Journal*. 2019. № 27 (2). P. 33–47. <https://doi.org/10.7206/jmba.ce.2450-7814.251>.

19. Lypych L. Model of management of the employees' innovative behavior at the industrial enterprises / L. Lypych, I. Volynets, J. Khilukha, I. Matviichuk, Z. Semchuk // *Problems and Perspectives in Management*. 2018. № 16(3). P. 197–206. doi: 10.21511/ppm.16(3).2018.16.

20. Storm K. The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group / K. Storm, S. Rothmann // *SA Journal of Industrial Psychology*. 2003. № 29 (4). P. 35–42 doi:<https://doi.org/10.4102/sajip.v29i4.128>.

21. Trifonova N. V. Motivation of the personnel of hi-tech productions / N. V. Trifonova, O. A. Shvetsova // *SHS Web Conf*. 2017. №35. 01084 DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20173501084>.

References

1. Bazarov T. YU. Factors of labor motivation of a modern employee (using the example of a Russian pharmaceutical company) / T. YU. Bazarov, A. B. Karpov // *Organizacionnaya psihologiya*. 2020;10 (1): 106–120. (In Russ.).

2. Borodina T. I. Experimental substantiation of the personal and professional specification in the diagnosis of the characteristic characteristics of civil servants / T. I. Borodina, I. N. Noss // *Psihologiya i pravo*. 2018;8 (1): 128–146. (In Russ.).

3. Voropaeva S. M. Intangible motivation of employees: what can be repeated in 2023 // *Motivatsiya i oplata truda*. 2023;1: 82–87. (In Russ.).

4. Zimbardo F. Effekt Lyucifera. Pochemu horoshie lyudi prevrashchayutsya v zlodeev? M. : Al'pina non-fikshn. 2022. 740 s. (In Russ.).

5. Kim V. V. Assessment of the impact of alcohol consumption on an employee's position in the labor market using a multidimensional probit model // *Prikladnaya ekonometrika*. 2010;2 (18): 53–77. (In Russ.).

6. Kolesnichenko E. A. Features of staff motivation at large industrial enterprises in crisis conditions / E. A. Kolesnichenko, YA. YU. Radyukova, V. YU. Lapshin // *Byulleten' nauki i praktiki*. 2017;11 (24): 268–275. DOI: 10.5281/zenodo.1048469. (In Russ.).

7. Lapshin V. E. Features of the interrelationships of psychological protection mechanisms with the level of intelligence of law enforcement officers in Russia / V. E. Lapshin, E. A. Vinarchik // *Penitenciarnaya nauka*. 2020;14 (2): 265–273. DOI 10.46741/2686-9764-2020-14-2-265-273. (In Russ.).

8. Levchenko V. V. Socio-psychological forms of motivation for workers to work in a modern industrial enterprise // *Vestnik universiteta*. 2017;12: 199–204. Available from: <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2017-12-199-204> (data obrashcheniya: 03.03.2024). (In Russ.).

9. Lobanova T. N. Psychology of labor in industry 4.0. / T. N. Lobanova, L. N. Zaharova // *Organizacionnaya psihologiya*. 2020;10 (1): 194–207. (In Russ.).

10. Lobanova T. N. Psychology in Human resources management: a new balance / T. N. Lobanova, L. N. Zaharova, I. S. Leonova // *Organizacionnaya psihologiya*. 2022;12 (2): 248–268. (In Russ.).

11. Mandrikova E. YU. The role of matching the personality of an organization (person – organization fit) in the formation of the organization's human capital / E. YU. Mandrikova, E. R. Safiullina // *Organizacionnaya psihologiya*. 2013;3 (4): 2–17. (In Russ.).

12. Nasonova E. I. Osobennosti motivatsii personala promyshlennykh predpriyatij // *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Ekonomika*. 2021;1: 119–125. URL: <https://doi.org/10.18384/2310-6646-2021-119-125> (data obrashcheniya: 03.03.2024). (In Russ.).

13. Titor S. E. The concept of a position as part of a work function // *Vestnik GUU*. 2018;8: 23–27. Available from: <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2018-8-23-27> (data obrashcheniya: 10.03.2024). (In Russ.).
14. Trusova A. V. Assessment of alcohol consumption motivation: psychometric characteristics of V. Y. Zavyalov's questionnaire (MPA) / A. V. Trusova, A. A. Berezhina, A. N. Gvozdeckij, S. G. Klimanova // *Obozrenie psikiatrii i medicinskoj psihologii imeni V. M. Bekhtereva*. 2021;55(4): 76–85. Available from: <http://doi.org/10.31363/2313-7053-2021-55-4-76-85> (data obrashcheniya: 10.03.2024). (In Russ.).
15. Barabanshchikova V. V. The Impact of Organizational and Personal Factors on Procrastination in Employees of a Modern Russian Industrial Enterprise / V. V. Barabanshchikova, S. A. Ivanova, O. A. Klimova // *Psychology in Russia: State of the Art*. 2018;11 (3): 69–85.
16. Barylska I. S. Images of person-organization fit: elements affecting employee organizational behavior // *Kelaniya Journal of Management*. 2017;5 (2): 17–31. DOI: <http://doi.org/10.4038/kjm.v5i2.7515>.
17. Irijanto B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri UMKM di Wilayah D.I. Yogyakarta / B. Irijanto, H. Setiawan // *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*. 2016;5 (2): 15–26. doi: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v5i2.160>
18. Kapusuz A. G. The Effects of Psychological Capital on Public Employees' Burnout: An Example From Turkey / A. G. Kapusuz, M. F. Cavus // *Central European Management Journal*. 2019;27 (2): 33–47. <https://doi.org/10.7206/jmba.ce.2450-7814.251>.
19. Lipych L. Model of management of the employees' innovative behavior at the industrial enterprises / L. Lipych, I. Volynets, J. Khilukha, I. Matviichuk, Z. Semchuk // *Problems and Perspectives in Management*. 2018; 16(3): 197–206. doi: 10.21511/ppm.16(3).2018.16.
20. Storm K. The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group / K. Storm, S. Rothmann // *SA Journal of Industrial Psychology*. 2003; 29 (4): 35–42 doi:<https://doi.org/10.4102/sajip.v29i4.128>.
21. Trifonova N. V. Motivation of the personnel of hi-tech productions / N. V. Trifonova, O. A. Shvetsova // *SHS Web Conf*. 2017; 35. 01084 DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20173501084>.

Статья поступила в редакцию 20.06.2024;
одобрена после рецензирования 19.11.2024;
принята к публикации 23.12.2024.

The article was submitted 20.06.2024;
approved after reviewing 19.11.2024;
accepted for publication 23.12.2024.