

Секция 2

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ РЕГИОНОВ

УДК 331.101.3

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДИКТОРЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Долганов Д. Н.

Беловский институт (филиал) КемГУ

Аннотация. В статье рассматривается вопрос о связи социально-психологических характеристик личности и особенностей мотивации трудовой деятельности. Содержательные интерпретации мотивационных профилей дополняются социально-психологическими чертами. Расширенные интерпретации позволяют точнее оценить личность сотрудника при первичном отборе.

Ключевые слова: мотивация трудовой деятельности, измерение мотивации.

Annotation. The article discusses the relationship between socio-psychological characteristics of the individual and the characteristics of motivation for work. Interpretations of motivational profiles are supplemented by socio-psychological features. Extended interpretations allow you to more accurately assess the employee's personality during the initial selection process.

Key words: labor motivation, motivation measurement.

На основе проведенного теоретического анализа мы пришли к выводу, что особенности мотивации являются достаточным основанием для оценки профессиональной успешности. В соответствии с различными точками зрения, два вида мотивации: внешняя и внутренняя по-разному связаны с успешностью деятельности [1-11]. Внешняя мотивация, как правило, со временем начинает утрачивать свою стимулирующую функцию, а в ряде случаев оказывает и негативный эффект, снижая производительность и креативность. Напротив, внутренняя мотивация оказывает положительный эффект на деятельность. Причем, данные факты исследованы в различных областях деятельности: учебная деятельность студентов и учащихся, профессиональная деятельность педагогов, инженеров, специалистов в области строительства, банковского сектора, менеджмента и производства.

На протяжении последних двух лет нами систематически осуществляется работа по предварительной психологической оценке сотрудников, работающих и устраивающихся на работу на промышленные предприятия области (угледобыча). В процессе работы возник вопрос о том, насколько различные методики могут дополнять и уточнять оценку мотивационных профилей по методике В. И. Герчикова? Что и послужило основанием для данного анализа. На основе соотнесения мотивационных профилей с мотивацией внешней и внутренней можно разделить их следующим образом. К мотивации внутреннего типа относятся профессиональный и хозяйственный типы. А к мотивации преимущественно внешней, относятся инструментальный и люмпенизированный типы. Патриотический тип частично представлен как внешняя мотивация и частично как внутренняя. Таким образом, дальнейший анализ данных мы будем осуществлять с привязкой к этим мотивационным единицам.

Набор методик, используемых в исследовании определялся из задач психологической диагностики поступающих на работу сотрудников, с учетом интересов заказчика. В исследовании использованы следующие методики: Анкета «Факторы трудовой деятельности». Оценка иерархии значимых факторов и условий трудовой деятельности; Тест Moture – построение мотивационного профиля (тест В. И. Герчикова); Тест Кеттелла 16PF / Форма С. Диагностика личностных черт; Тест на механическую понятливость. Тест Беннета; Дифференциально-диагностический опросник ДДО; Опросник по выявлению особенностей мотивации потребления алкоголя В. Ю. Завьялова. Всего нами получено 437 опросных листов. Данные об обследованных приведены в таблице 1.

Таблица 1.

Данные о тестируемых

№ предприятия	Пол (кол. чел)	Возраст	Должности (кол. чел)
1	М – 17	33,4 года	Водитель – 17
2	М – 6; Ж – 1	26 лет	Грузчик – 1 Инженер-технолог – 1 Механик – 1 Машинист КГРП – 1 Ученик МНУ – 1 Без указания должн. – 2
3	М – 277; Ж – 7	33,1 года	Слесарь – 21 Бетонщик – 1 Водитель – 115 Сварщик – 12 Горный диспетчер – 10 Мастер – 17 Инженер – 3 Машинист крана – 6 Механик – 10 МНУ – 1 Монтажник – 4 Машинист экскаватора – 80 Нач. участка – 2 Без указания должн. – 2
4	М – 99; Ж – 30	32,3 года	Слесарь – 14 Бухгалтер, экономист – 3 Инженер – 7 Водитель – 28 Горный диспетчер – 6 Гидрогеолог – 1 Мастер – 27 Горнорабочий – 4 Зам. нач. – 2 Лаборант – 8 Маркшейдер – 4 МНУ – 16 Механик – 2 Пробоотборщик – 5 Техник-картограф – 1 Учетчик – 1
Итого	М – 399; Ж – 38	32,7 года	

Для оценки взаимосвязи различных социально-психологических переменных с мотивационными профилями мы использовали разведочный корреляционный анализ. Из блока социально-демографических параметров выявлена одна достоверная корреляция. Хозяйственный тип мотивации и стаж работы ($r = -0,13$; $p \leq 0,01$). Таким образом, чем более продолжителен стаж работы, тем менее выражена склонность принимать на себя ответственность за свою профессиональную деятельность.

Анализ связи мотивационных профилей и показателей значимости факторов трудовой деятельности показал следующее (все корреляции значимы при $p \leq 0,01$). Фактор уровень доходов коррелирует со всеми мотивационными профилями. С инструментальным типом и люмпенизированным типом мотивации отрицательная корреляция ($-0,36$; $-0,21$), что говорит о том, что при повышении данных видов мотивации более значимой становится материальная сторона деятельности. С остальными мотивационными профилями выявлены положительные корреляции ($0,24$; $0,21$; $0,13$). Это свидетельствует о снижении значимости материальных вознаграждений при актуализации профессиональной, патриотической или хозяйственной мотивации.

Фактор близости офиса к дому положительно коррелирует с профессиональной, патриотической и хозяйственной мотивацией ($0,20$; $0,15$; $0,18$) и отрицательно с люмпенизированным типом ($-0,22$). То есть при ориентации на деятельность снижается значимость условий труда. Быстрое продвижение по карьерной лестнице отрицательно коррелирует с хозяйственным типом мотивации, что отражает стремление к получению властных полномочий ($-0,16$). При усилении мотивации профессионального, патриотического и хозяйственного типа отмечается усиление ориентации на возможность профессионального роста ($-0,21$; $-0,12$; $-0,24$), а при усилении мотивации люмпенизированного типа, наоборот снижается стремление к росту ($0,22$). Возможность получения кредитов является значимой для инструментального типа ($-0,22$), а для профессионального, патриотического и хозяйственного типов этот фактор убывает в значимости ($0,15$; $0,13$; $0,16$). Возможность управлять людьми представляет значимость для хозяйственного типа ($-0,21$), а также высокий уровень ответственности и полномочия ($-0,17$). Гибкий график работы представляет значимость для профессионального, патриотического и хозяйственного типов ($0,21$; $0,13$; $0,19$). Возможность самореализации значима для профессионального типа ($-0,25$) и не представляет интереса для инструментального и люмпенизированного типов ($0,15$; $0,20$). Красивый офис и комфортные условия труда менее всего значим для хозяйственного типа ($0,17$). Нормированный рабочий день значим для люмпенизированного типа ($-0,13$) и не значим для профессионального и хозяйственного типов ($0,22$; $0,20$). Отношения с непосредственным руководителем представляются значимыми для патриотического типа ($-0,16$). Признание и ощущение значимости в компании важно для патриотического типа ($-0,23$) и мало значимо для люмпенизированного типа ($0,12$).

Корреляции мотивационных профилей уровня технического мышления выявил достоверные связи только с двумя типами. Положительная корреляция с хозяйственным типом ($0,12$) и отрицательная корреляция с люмпенизированным типом ($-0,17$). Таким образом, низкая трудовая активность в промышленной сфере может определяться низким уровнем развития технических способностей и как, следствие, плохого понимания предмета деятельности.

Анализ связей мотивационных типов со шкалами теста Кеттелла обнаруживает следующее. Инструментальный тип отрицательно коррелирует с показателем I (жестокость-чувствительность $-0,13$) и MD (попытка создать благоприятное впечатление $-0,17$). Из этого следует, что при инструментальной мотивации человек характеризуется малой сентиментальностью, самоуверен, рассудителен, практичен и не стремится произвести благоприятного впечатления.

Профессиональный тип мотивации имеет положительные корреляции со следующими показателями: G (нормативность поведения 0,14); Н (робость-смелость 0,17); Q1 (консерватизм-радикализм 0,13); F2 (интроверсия-экстраверсия 0,16). И отрицательные корреляции с показателями О (спокойствие-тревожность -0,18) и F1 (низкая тревожность-высокая тревожность -0,18). Данному мотивационному типу присущи такие черты как добросовестность, ответственность, стабильность, соблюдение норм и ответственность. Смелость, предприимчивость и активность. Аналитическое мышление и склонность к инновациям. Черты экстравертированности, но не только как общительность, а как открытость миру и новому опыту. Данные люди уверены в себе и своих силах, спокойны. Свойственная им склонность к замораживанию межличностной активности благоприятно сказывается на решении трудовых задач.

Патриотический тип положительно коррелирует со шкалами G (нормативность поведения 0,18); Н (робость-смелость 0,15); F2 (интроверсия-экстраверсия 0,15); MD (попытка создать благоприятное впечатление 0,21) и отрицательно коррелирует с L (доверчивость-подозрительность -0,15); О (спокойствие-тревожность -0,17); Q4 (конформность-независимость -0,12); F1 (низкая тревожность - высокая тревожность -0,27). Эти люди добросовестны, ответственные. У них развитое чувство долга, дисциплинированность, смелость и активность. Межличностная открытость, экстравертированность. Они открыты и терпимы, уживчивы и покладисты. Жизнерадостны и уверены в своих силах. Но при этом расслаблены и им свойственен низкий уровень мотивации особенно в трудных ситуациях. Удовлетворены тем, что есть.

Хозяйственный тип положительно коррелирует с показателями А (замкнутость-общительность 0,15); Н (робость-смелость 0,20); Q1 (консерватизм-радикализм 0,17); F2 (интроверсия-экстраверсия 0,23) и отрицательно коррелирует с О (спокойствие-тревожность -0,20); Q2 (конформизм-нонконформизм -0,17); F1 (низкая тревожность-высокая тревожность -0,19). Данный тип сотрудников характеризуется общительностью, открытостью, непринужденностью и готовностью к сотрудничеству. Они обладают смелостью, предприимчивостью и активностью. Готовы к риску. Аналитическое мышление и открытость новому. Социальная контактность, которая благополучно влияет на деятельность. Уверены в себе и спокойны. Ориентируются на мнение группы и учитывают мнения других, характеризуются низкой тревожностью.

Люмпенизированный тип положительно коррелирует с показателями О (спокойствие-тревожность 0,16); F1 (низкая тревожность-высокая тревожность 0,13) и отрицательно коррелирует с В (интеллект -0,17); G (нормативность поведения -0,13); Q1 (консерватизм-радикализм -0,17); F2 (интроверсия-экстраверсия -0,13). Этим людям свойственны беспокойство и ранимость, неуверенность и пониженный фон настроения. Высокая тревожность, низкая приспособляемость. Конкретность и ригидность мышления, затруднения в решении задач, низкий уровень общей культуры. Непостоянство чувств, неорганизованность, импульсивность. Консервативность, узость интеллектуальных интересов.

Анализ корреляций шкал опросника ДДО с мотивационными профилями выявил следующее. Профессиональный, патриотический и хозяйственный мотивационные профили положительно коррелируют со склонностью к профессиям типа человек – знаковая система (0,21; 0,16; 0,21), что можно рассматривать как готовность к различным видам инженерно-технической работы. Люмпенизированный тип положительно коррелирует со склонностью к профессиям типа человек – природа и человек – человек (0,13; 0,17), а также отрицательно коррелирует со склонностью к профессиям типа человек – знаковая система (-0,33), что можно рассматривать как неготовность к инженерно-технической деятельности.

Анализ корреляций со шкалами опросника мотивации потребления алкоголя выявил одну достоверную связь профессионального типа с уровнем аддиктивного мотива

(-0,14), что говорит о низком уровне патологического мотива при высокой профессиональной мотивации.

Подводя итоги первичного разведочного анализа, мы можем отметить следующее. Мотивационные типы выделенные и описанные В.И. Герчиковым можно соотнести с внешней и внутренней мотивацией, где профессиональный и хозяйственный мотивационные типы соотносятся с внутренней мотивацией. Инструментальный и люмпенизированный типы соотносимы с внешней мотивацией. Патриотический тип частично соотносится с внешней и частично с внутренней мотивацией. Выделенные в ходе исследования социально-психологические параметры корректно дополняют интерпретации мотивационных типов, что позволяет использовать данный комплекс для прикладных задач первичного отбора сотрудников. И вместе с тем, следует отметить, что основные выявленные особенности мотивационных типов требуют дополнительного уточнения и конкретизации с привязкой к полу и должности.

Список литературы:

1. Гордеева Т. О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 4(12). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 06.08.2019). 0421000116\0041.
2. Гордеева Т. О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 2: Вопросы практического применения теории [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 5(13). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 06.08.2019). 0421000116/0050.
3. Долганов Д. Н. Оценка мотивации трудовой деятельности сотрудников промышленного предприятия с использованием психографического теста В. Г. Леонтьева // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 3. С. 60-85.
4. Abdo-Alaziz H. E Mihrez, Armanu Thoyib. The Importance of Leadership Behavior and Motivation In Creating Employee Performance: (A Study at the Faculty of Economics and Business, University of Brawijaya). // APMB (Asia Pacific Management and Business Application); Vol 3, No 2 (2014). <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2014.003.02.2>
5. Abrudan Maria-Madela, Matei Mirabela Constanta. Intrinsic and extrinsic motivation – an investigation of performance correlation. // Annals of the University of Oradea: Economic Science. 2011; 1(1):671-677.
6. Fischer C, Malycha CP and Schafmann E (2019) The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. Front. Psychol. 10:137. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00137
7. Izamara da Silva, Marsyl Bulkool Mettrau. Academic performance and talent school: Importance of motivation in education. // Estudos Interdisciplinares em Psicologia. 2010;1(2):216-234 DOI 10.5433/2236-6407.2010v1n2p216
8. Boedecker J, Lampe T and Riedmiller M (2013) Modeling effects of intrinsic and extrinsic rewards on the competition between striatal learning systems. Front. Psychol. 4:739. doi: 10.3389/fpsyg.2013.00739
9. Miguel Lira, Victor Paulo Gomes da Silva. Intrinsic motivation vs. Extrinsic motivation: the application of WPI scale in the context of Portuguese public sector. // Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade. 2015;5(4):171-195 DOI 10.18028/2238-5320/rgfc.v5n4p171-195.
10. Setiadi, N., Ali, A., & Aafaqi, R. (2013). The Impact of Personal Characteristics and Intrinsic Motivation on Creative Behavior among Indonesian Radio Station Managers. The South East Asian Journal Of Management, 1(1). Retrieved November 29, 2019, from <http://journal.ui.ac.id/index.php/tseajm/article/view/1784>

11. Edward L. Deci and Richard M. Ryan. Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. // Canadian Psychology, 2008, Vol. 49, No. 3, 182-185.

УДК 159.99

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

*Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ,
в рамках научно-исследовательского проекта 20-413-420003/20 p_a
«Обеспечение безопасности труда и охраны здоровья сотрудников предприятий
угольной промышленности Кузбасса: социально-психологические факторы,
превентивные меры снижения рисков травматизма»*

Гриненко Д. Н., Каргина А. Е., Медовикова Е. А.
Кемеровский государственный университет

Аннотация. В статье рассматриваются факторы, влияющие на психологическую безопасность личности в условиях производственной среды. Представлен взгляд на ситуацию неопределенности как один из основных факторов, препятствующих формированию психологической безопасности личности. Указаны возможности минимизации негативного влияния ситуации неопределенности на эффективность производственной деятельности.

Ключевые слова: психологическая безопасность, ситуация неопределенности, социально-психологические факторы, охрана здоровья.

Annotation. The article discusses the factors affecting the psychological safety of a person in a working environment. A view is presented on the situation of uncertainty as one of the main factors that impede the formation of the psychological security of the individual. The possibilities of minimizing the negative impact of the uncertainty situation on the efficiency of production activities are indicated.

Key words: psychological safety, a situation of uncertainty, socio-psychological factors, health protection.

В силу быстро меняющихся темпов жизни, изменения требований со стороны работодателя, которые отражаются и на образовательном процессе, свою актуальность приобретают проблемы, связанные с поведением личности в ситуации неопределенности, а также преодолением проблем, которые в таких ситуациях возникают. Ситуация неопределенности вызывает существенное напряжение и создает дискомфорт в личной или профессиональной сфере личности, что можно расценивать, как препятствование ее безопасности. При этом, говоря о ситуации неопределенности в профессиональной сфере, необходимо учитывать, что ее порождение напрямую зависит от того, каким видом деятельности занят человек. Все это порождает проблему несоответствия потребности в понимании взаимосвязи психологической безопасности и ситуации неопределенности в конкретной профессиональной группе и недостаточного количества информации по этому вопросу. Особую актуальность эта проблема приобретает в условиях угольной промышленности, что условия труда создают повышенную опасность для жизни и здоровья человека.