

ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ И АДАПТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ В СОЦИОТЕХНИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЯХ (НА ПРИМЕРЕ ОПЕРАТОРОВ ИЗГОТОВЛЕНИЯ РУЛОННО-КОНСТРУКЦИОННЫХ МАТЕРИАЛОВ)

Фоминова Е.В.

Елабужский институт ФГАОУ ВПО Казанский (Приволжский) федеральный университет, 423600, г. Елабуга, ул. Казанская, д.89.

e-mail: fominova_evgeniya@mail.ru

поступила в редакцию 16 октября 2013 года

Аннотация

Статья посвящена вопросам мотивации и адаптации в социотехнических процессах (на примере операторов изготовления рулонно-конструкционных материалов). Мы даем обобщенную характеристику этих двух понятий. Рассмотрена такая проблема как вхождение нового сотрудника в организацию.

Ключевые слова: *мотивация, адаптация, управление персоналом.*

Введение. Актуальность работы заключается в том, что в литературе в настоящее время вопрос мотивации человека в период его адаптации к новому рабочему месту практически не изучен. Исследований, глубоко изучающих эту проблему, на данный момент не существует, есть лишь работы касающиеся проблемы или косвенно упоминающие о ней. Так, значимый вклад в разработку проблемы мотивации трудового поведения вносит теория мотивационных потребностей Д. МакКлелланда, теория иерархии потребностей, разработанная А. Маслоу. Ю.Д. Красовский, не оформляя своих исследований в отдельную теорию, предлагает рассматривать различные типы внутренних мотиваций человека в организации.

Основная часть. В самом общем виде адаптация – «процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды» [1]. С позиции управления персоналом наибольший интерес представляет производственная адаптация. Именно она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у нового рабочего требуемого уровня производительности и качества труда в более короткие сроки. Можно привести определение адаптации Эдгара Штейна: «...процесс познания нитей власти, процесс достижения доктрин, принятых в организации, процесс обучения, осознания того, что является важным в этой организации или ее подразделениях» [2]. Новый сотрудник обычно оценивает компанию, в которой ему придется работать, впервые часы выхода на новую работу, в соответствии с этим формируется его внутренняя мотивация, которая влияет на поведение работника и на процесс его адаптации в целом. Адаптация будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива принимаются новым работником, чем лучше и скорее он принимает, усваивает свои социальные роли, чем больше предприятие отвечает запросам и требованиям работника [3].

Мотивация сотрудников на этапе адаптации занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной их поведения. Мотивация персонала – один из способов повышения производительности труда. Ориентация работников на достижение целей организации на этапе их вхождения в новую рабочую среду по существу является главной задачей руководства персоналом. В современной психологической литературе встречается великое множество различных теорий и методов формирования мотивации новых сотрудников, но не учитывается их внутренняя мотивация, которая формируется впервые моменты работы в организации. Не учитывается, что поступая на предприятие, человек имеет определенные цели, потребности, ценности, нормы, установки поведения. В соответствии с ними работник и предъявляет требования к

организации: к условиям труда, его оплате, содержанию, возможностям профессионального роста, к социальной среде в целом [4].

Мы решили выявить наличие взаимосвязи между такими характеристиками трудового процесса, как мотивация и адаптация. Наше исследование мы проводили на базе ООО «П-Д Татнефть-Алабуга Стекловолокно». Было использовано две методики 1) Мотивация профессиональной деятельности – методика К. Замфир в модификации А.А. Реана [5]. 2) многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным [6]. Выборка нашего исследования составила 36 испытуемых (операторов изготовления рулонно-конструкционных материалов).

В ходе исследования мы получили следующие результаты.

По методике МЛО «Адаптивность», разработанной А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным, выявили, что испытуемых можно отнести к следующим группам адаптации: 18 испытуемых (50%) – к группе низкой адаптации, 9 испытуемых (25%) – к группе удовлетворительной адаптации, 9 испытуемых (25%) – к группе высокой и нормальной адаптации.

По методике Мотивация профессиональной деятельности К. Замфир в модификации А.А. Реана у испытуемых обнаружены следующие показатели: 3 испытуемых (8,4 %) отнесены к группе с низкой мотивацией, 15 испытуемых (41,6 %) – к группе со средней мотивацией, 18 испытуемых (50%) – к группе с оптимальной мотивацией.

По результатам исследования мотивации профессиональной деятельности можно сделать следующие выводы.

У большинства специалистов сохраняется сочетание наилучшего и оптимального комплекса $ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$ (где $ВМ$ – внутренняя мотивация, $ВПМ$ – внешняя положительная мотивация, $ВОМ$ – внешняя отрицательная мотивация).

Говоря о внутреннем типе мотивации, следует отметить то, что для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Далее нами была использована статистическая обработка полученных результатов (коэффициент корреляции Пирсона). На этом этапе была совершена попытка установить взаимосвязи между адаптивными способностями и различными видами мотивов ($ВМ$, $ВПМ$, $ВОМ$). К сожалению, корреляционных связей между показателями не обнаружилось.

Заключение. Таким образом, полученные данные позволяют нам утверждать, что взаимосвязи между мотивацией и адаптивными способностями нет. Люди с высокой мотивацией могут обладать низкой адаптацией, и наоборот, высокие адаптивные способности представителя социотехнической профессии могут сочетаться как с высокими показателями мотивации, так и с низкими. Это может объясняться как личностными характеристиками сотрудника предприятия, так и особенностями вредного химического производства. Например, оператор имеет высокую внешнюю положительную мотивацию (льготы), но при этом испытывает огромнейшие затруднения в приспособлении к условиям труда.

Благодарность. Благодарим коллектив ООО «П-Д Алабуга-Татнефть Стекловолокно» за участие в исследовании особенностей мотивации представителей социотехнических профессий и ее связи с адаптивными способностями, в качестве представителей социотехнических профессий выступили операторы изготовления рулонно-конструкционных материалов.

Список литературы

- 1) Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М.: ИНФРА-М. 2008. С.31-36.

- 2) Плешин И.Ю. Управление персоналом. М.: Изд. Прогресс. 2007. 485 с.
- 3) Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. М.: Прогресс. 1996. 179 с.
- 4) Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. М.: ТК Велби, издательство Проспект. 2008. 238 с.
- 5) Реан А., Бордовская Н., Розум С. Психология и педагогика. СПб.: Питер. 2000. 432 с.
- 6) Маклакова А.Г., Чермянина С.В. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО) / Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Ред. и сост. Райгородский Д.Я. Самара. 2001. С.549-558.