

В. Н. Софьина, П. А. Расторгуева, А. М. Круглей, Ю. В. Луговская
Ведущие мотивы профессиональной деятельности
как социально-психологический фактор эффективности деятельности организации

Северо-Западный институт управления – филиал РАНХиГС, г. Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. В статье охарактеризована мотивация персонала как один из наиболее значимых социально-психологических факторов эффективности деятельности организации. Представлены результаты анализа ведущих мотивов профессиональной деятельности персонала.

Ключевые слова: мотив; мотивация; эффективность; социально-психологический фактор

Поскольку организация является в первую очередь социальной системой, эффективность ее деятельности напрямую зависит от социально-психологических факторов. К ним относятся: целенаправленность, организованность, интегративность, мотивированность, эмоциональность, стрессо-

устойчивость и другие. «Понимание особенностей личности, того какое влияние каждая конкретная личность способна оказать на общий климат трудового коллектива, дает возможность осуществлять грамотный, достаточно рациональный подбор кадров, управлять жизнедеятельностью трудового коллектива, а также способствует успешному разрешению конфликтов, возникающих в процессе работы организации и непременно взаимодействия членов коллектива». [2]

Ключевым фактором, определяющим целенаправленность и эффективность профессиональной деятельности сотрудников, являются их мотивы. Под мотивами понимаются «побудительные причины поведения и действий человека, которые возникают под влиянием его потребностей и интересов; они представляют собой образ блага, которое человек желает и которое удовлетворяло бы его потребности, при условии, что будут выполнены определенные трудовые действия» [1]. Мотивация же представляет собой «создание условий, которые регулируют трудовые отношения, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться, потому что для него это является единственным путем достижения максимального наилучшего удовлетворения потребностей» [3]. Однако для создания подобных условий необходимо, в первую очередь, произвести сбор и анализ данных о том, какие именно мотивы движут сотрудниками.

В качестве примера решения данной задачи приведены результаты контент-анализа классических профессиональных мотивов по степени значимости среди линейного персонала ООО «Веритас Вью» (выборка исследования составила 72 сотрудника). Результаты контент-анализа представлены в таблице.

Таблица – Контент-анализ ведущих мотивов профессиональной деятельности линейного персонала ООО «Веритас Вью»

Мотив профессиональной деятельности	Уровень значимости мотива среди персонала
Интересная работа	4,9
Возможность карьерного роста	7,1
Возможность профессионального развития	5,6
Стабильность организации	8,5
Дружный профессиональный коллектив	2,3
Возможность реализации своих идей	3,4
Хорошие деловые отношения	4,2
Хороший оклад	7,9
Продолжительный отпуск	6,6
Социальный пакет, предоставляемый организацией	8,9

Результаты проведенного контент-анализа ведущих мотивов профессиональной деятельности демонстрируют преобладание значимости таких мотивов, как «Социальный пакет, предоставляемый организацией», «Стабильность организации», «Хороший оклад» и «Возможность карьерного роста». Наименее значимыми мотивами для респондентов являются такие мотивы, как «Дружный профессиональный коллектив», «Возможность реализации своих идей», «Хорошие деловые отношения». Из полученных результатов можно сделать выводы о том, что для респондентов наиболее значимым являются материальные условия труда, причем в долгосрочной перспективе. Следовательно, при формировании системы мотивации для линейного персонала данной организации необходимо

уделить большее внимание стимулирующим выплатам и социальному пакету, чем, например, организации корпоративных мероприятий обучающего или развлекательного характера.

Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что одним из ключевых социально-психологических факторов эффективности деятельности организации являются мотивы ее сотрудников. Грамотно выстроенная система мотивации персонала учитывает значимость тех или иных мотивов для сотрудников, что обеспечивает целенаправленность и эффективность их профессиональной деятельности, а следовательно – эффективность деятельности организации в целом.

Список литературы:

1. Азиева З.И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в организациях - субъектах малого предпринимательства / З.И. Азиева, О.П. Полонская // Вестник академии знаний. – 2018. – № 3(26). С. 9–12.
2. Галиакберов М.А. Повышение эффективности системы управления персоналом на промышленных предприятиях / М.А. Галиакберов, А.В. Маненков, Л.Л. Надреева // Естественно-гуманитарные исследования. – 2019. – № 24 (2). С. 15–18.
3. Лазаренко Л.А. Особенности и принципы системы управления эффективностью персонала / Л.А. Лазаренко, Т.С. Белик // Экономика. Право. Печать. Вестник КСЭИ. – 2017. – № 1-2(73-74). С. 154–156.

V. N. Sofina, P. A. Rastorgueva, A. M. Kruglej, Yu. V. Lugovskaya

The leading motives of professional activity as a socio-psychological factor of the effectiveness of the organization

Northwestern Institute of Management – branch of RANEPА, St. Petersburg, Russia

Abstract. The article describes the motivation of staff as one of the most significant socio-psychological factors of the effectiveness of the organization. The results of the analysis of the leading motives of the professional activity of the staff are presented.

Keywords: motive; motivation; effectiveness; socio-psychological factor