

УДК 316.6:158.9.072

DOI: 10.34670/AR.2020.95.28.001

Социально-психологический тренинг как способ повышения профессиональной мотивации сотрудников

Сергеева Марина Анатольевна

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии и педагогики,
Астраханский государственный медицинский университет,
414024, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;
e-mail: mari-s2010@mail.ru

Фурси Лейла Фаруховна

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры гуманитарных наук и психологии,
Астраханский государственный технический университет,
414025, Российская Федерация, Астрахань, ул. Татищева, 16;
e-mail: fursi@inbox.ru

Аннотация

В статье отражены результаты экспериментального исследования особенностей влияния социально-психологического тренинга на профессиональную мотивацию сотрудников. В исследовании были использованы следующие методики: методика диагностики личности «Мотивация к успеху» (Т. Элерс), методика для определения источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл), методика диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнов). Было установлено, что для среднего медицинского персонала ведущими источниками мотивации являются: внутренняя концепция Я, интернализация цели и инструментальная мотивация. Ведущими ценностными ориентациями у медицинского персонала в реальных условиях жизнедеятельности являются «Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе», «высокое материальное благосостояние» и «помощь и милосердие к другим». Выявлены достоверные различия между психологическими показателями у медицинского персонала по таким показателям как: низкая мотивация, средняя мотивация. Достоверные различия были выявлены по шкалам источников мотивации – интернализация цели. Данное психологическое диагностирование свидетельствует об эффективности применения социально-психологического тренинга на профессиональную мотивацию сотрудников.

Для цитирования в научных исследованиях

Сергеева М.А., Фурси Л.Ф. Социально-психологический тренинг как способ повышения профессиональной мотивации сотрудников // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2020. Т. 9. № 3А. С. 5-11. DOI: 10.34670/AR.2020.95.28.001

Ключевые слова

Социально-психологический тренинг, профессиональная мотивация, средний медицинский персонал, условия тренинга, ценностные ориентации, источники мотивации.

Введение

Вопросы развития мотивационной сферы личности у сотрудников являются актуальными в психологии. Мотивационная структура личности – по В.И. Ковалеву, состоит не только в важных потребностях и актуальных мотивах, сколько в устойчивых мотивационных образованиях (направленности личности, интерес, мотивационная установка, желания и т.д.), которые он и многие другие авторы обозначают вероятными мотивами [Белашова, 2017; Бухалков, 2013]. Тренинг служит одним из наиболее известных и практических методов для повышения профессиональной мотивации у сотрудников, а также выступает как эффективный метод по развитию персонала [Егоршин, 2013]. Исследователи Е.В. Буйло и И.В. Иванова [Иванников, 2015] отмечают, что «тренинг – это специально организованный метод интерактивного обучения, который применяется в краткосрочной форме групповой работы и обеспечивает целенаправленное формирование системы общих и профессиональных компетенций». Для того, чтобы компания эффективно развивалась, используют социально-психологический тренинг, который в кратчайшие сроки увеличивает профессиональный и личностный потенциал персонала [Саакова, 2007]. В тренинге используются такие техники как игровые ситуации, деловые игры, различные упражнения, кейсы, которые активно развивают необходимые компетенции, также это происходит через активное взаимодействие, техники активного и эмпатического слушания [Магура, 2003; Соломанидина, 2016]. Разработанные программы социально-психологических тренингов способны обучить персонал нужным компетенциям, тем самым повысить самооффективность, увеличить их потенциал [Буйло, 2014]. В практическом плане актуальность заключается в необходимости разработки практических рекомендаций, в практическом применении в организациях.

Цель исследования: выявить особенности влияния социально-психологического тренинга на профессиональную мотивацию сотрудников.

Материалы и методы исследования

Эмпирическое исследование проводилось на базе филиала №5, городской поликлиники № 143 государственного бюджетного учреждения Здравоохранения, «Клинико-диагностический центр №4» Департамента Здравоохранения г. Москвы. Объем выборки составил 30 человек. Возраст сотрудников – от 25 до 58 лет. В выборку вошли средний медицинский персонал поликлиники. Стаж работы персонала составил более 2-х лет. В исследовании были использованы следующие психодиагностические методики: методика диагностики личности «Мотивация к успеху» (Т. Элерс), методика для определения источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл), методика диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнов). Статистическая обработка данных производилась с помощью U-критерия Манна-Уитни, а также были рассчитаны среднеарифметические показатели выборки с помощью программы Microsoft Excel для Windows.

Результаты исследования и их обсуждение

По результатам методики диагностики личности «Мотивация к успеху» (Т. Элерс), предназначенный для определения мотивационной направленности, мы выявили, что у 53,3% (16 человек) низкая профессиональная мотивация, у 30,0% (9 человек) средняя профессиональная мотивация и у 16,6% (5 человек) – высокий уровень мотивации.

В результате тестовой интерпретации полученных данных были определены средние показатели источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл) у сотрудников (см. рис. 1).

В результате тестовой диагностики были определены ведущие источники мотивации у среднего медицинского персонала: внутренняя концепция Я (23,3%), интернализация цели (26,6%) и инструментальная мотивация (20,0%). Данная группа характеризуется потребностью во внешних вознаграждениях, премиях, а также потребностью в принятии и поддержании профессиональной компетентности и ценностей со стороны персонала и руководства, и достижение собственных целей.

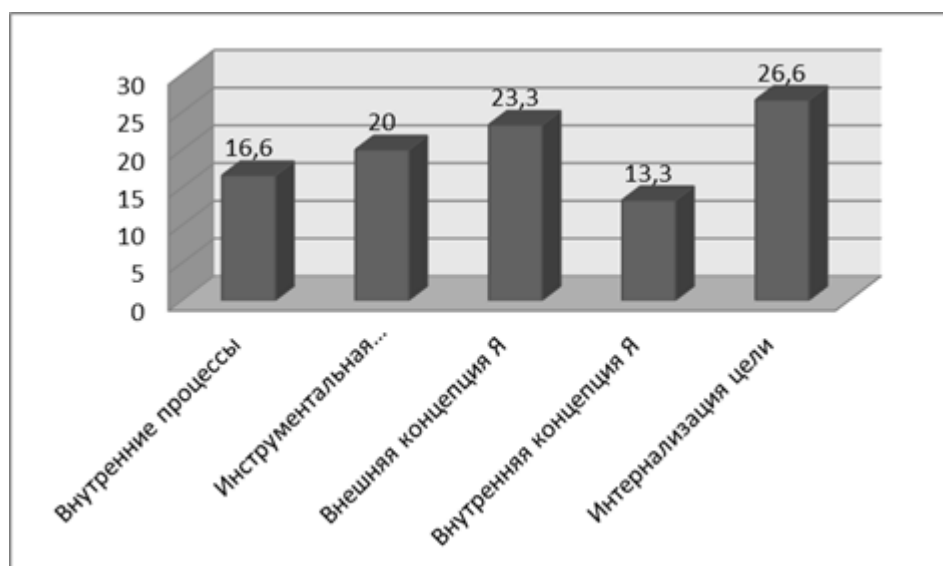


Рисунок 1 - Средние значения источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл) у медицинского персонала

Следует отметить, что у медицинского персонала были невысокие показатели по источникам мотивации.

По методике диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнов), которая предназначена для исследования осуществления ценностных ориентаций личности в конкретных обстоятельствах жизнедеятельности, были получены следующие результаты (рис. 2).

Ценности служат опорными установками при принятии решений и регуляции поведения, являются компонентами направленности личности. Ведущими ценностными ориентациями у медицинского персонала в реальных условиях жизнедеятельности являются «Социальная активность для достижения положительных изменений в обществе» (4,6%), «высокое материальное благополучие» (4,3%) и «помощь и милосердие к другим» (4,1%). Таким образом, у медицинского персонала доминирует стремление к материальному благосостоянию, но также присутствует гуманизм, поведение, направленное на помощь другим людям, и социальная

активность. Следует отметить, что ценности могут быть нереализованными в поведении, что может явиться причиной внутриличностного конфликта и низкой мотивации.



Рисунок 2 - Средние значения ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнов) у медицинского персонала

На третьем этапе, с учетом выявленных особенностей мотивационной и ценностной сферы у сотрудников, была разработана программа социально-психологического тренинга с целью повышения профессиональной мотивации у сотрудников медицинского учреждения.

Социально-психологический тренинг был расписан на три дня. Продолжительность каждого занятия составила 6 часов. Практические занятия были соответствуют главным требованиям всех социально-психологических тренингов, также были применены различные психологические задания. По окончании каждого занятия психологом была организована обратная связь или шэринг с целью проверки реализованных ожиданий и сформированных компетенций. Тренинговая работа является одной из наиболее эффективных форм работы с персоналом. Социально-психологический тренинг (СПТ) направлен на интеграцию информационной подготовки и тренировочных («игровых») упражнений с дальнейшим анализом ситуаций, которые появляются при их выполнении. Базовой или стержневой задачей социально-психологического тренинга является развитие компетентности в коммуникации. Однако, это не единственная цель, которая стоит перед задачей социально-психологического тренинга, ей могут сопутствовать и другие не менее важные цели. При составлении программы тренинга мы ориентировались на выявленные особенности профессиональной мотивации и ценностных ориентаций медицинского персонала.

После проведения социально-психологического тренинга, который ориентирован на повышение профессиональной мотивации была проведена повторная диагностика сотрудников по методике диагностики личности «Мотивация к успеху» (Т. Элерс) и методике диагностики источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл).

Следует отметить положительную динамику по методике диагностики личности «Мотивация к успеху» (Т. Элерс) у медицинского персонала после тренинга (рисунок 4). Низкая профессиональная мотивация была у 26,6% (8 человек), средний уровень мотивации был у 50,0% (15 человек), высокая мотивация у 23,4% (7 человек).

Методика, направленная на выяснение источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл) у сотрудников показала значительное увеличение во всех источниках мотивации, что свидетельствует о повышении профессиональной мотивации.

На следующем этапе нам необходимо определить достоверность различий и для оценки по уровню выраженности какого-либо признака между двумя выборками. Для этого мы выбрали непараметрический критерий Манна-Уитни, потому что такой параметр как мотивация сложно измерить, используя точные параметрические шкалы. U-критерий Манна-Уитни – статистический критерий, который используется для измерения различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо признака, измеренного количественно. Данный критерий позволил выявить различия в значении параметров между небольшими выборками.

Применение критерия Манна-Уитни выявило достоверность различий между двумя группами сотрудников (см. таблицу 1).

Таблица 1 - Сравнительная характеристика психологических показателей

Переменные	Среднее значение		Значение критерия ($p < 0,05$)
	До тренинга	После тренинга	
низкая мотивация	53,3	26,6	0,000
средняя мотивация	30,0	50,0	0,018
интернализация цели	26,6	39,7	0,002

Выявлены достоверные различия между психологическими показателями у медицинского персонала по таким показателям как: по показателю профессиональной мотивации (Т. Элерс): низкая мотивация ($t=0,000 < 0,05$), средняя мотивация ($t=0,018 < 0,05$). Данные показатели были достоверно выше после проведенного социально-психологического тренинга.

Достоверные различия были выявлены по шкалам источников мотивации (Дж. Барбуто, Р. Сколл): интернализация цели ($t=0,002 < 0,05$).

Таким образом, у медицинского персонала доминирует стремление к материальному благосостоянию, но также присутствует гуманизм, поведение, направленное на помощь другим людям, и социальная активность.

Заключение

Таким образом, на основании проведенного исследования, мы составили вывод о том, что для среднего медицинского персонала ведущими источниками мотивации являются: внутренняя концепция Я, интернализация цели и инструментальная мотивация. Ведущими ценностными ориентациями у медицинского персонала в реальных условиях жизнедеятельности являются «Социальная активность для достижения положительных изменений в обществе», «высокое материальное благополучие» и «помощь и милосердие к другим». Было установлено, что условия и особенности программы социально-психологического тренинга способны оказывать эффективное воздействие на повышение профессиональной мотивации среднего медицинского персонала, проходит проверку и доказывается. На основании проведенного исследования были разработаны практические рекомендации по повышению профессиональной мотивации.

Библиография

1. Белашова В.В. Моральные и материальные виды стимулирования // Инновационная наука. 2017. Т. 2. № 4. С. 179-181.
2. Буйло Е.В. Тренинг как метод развития коммуникативной компетентности // Научно-методическая работа. 2014. №12. С. 12.
3. Бухалков М.И. Управление персоналом на предприятии // Управление компанией. 2013. №7. С. 48-50.
4. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, 2013. 378 с.
5. Журавлев А. Специфика обучения с помощью тренингов // Научные исследования в образовании. 2013. №1. С. 49-53.
6. Иванников В.А. Порождение деятельности и проблема мотивации // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2015. №2. С. 15-22.
7. Магура М.И. Мотивация труда персонала и эффективность управления // Управление персоналом. 2003. №6 (83). С. 22-26.
8. Саакова В.А. Профессиональный тренинг как фактор повышения эффективности организации труда // Среднее профессиональное образование. 2007. №2. С. 60-61.
9. Соломанидина Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Люберцы: Юрайт, 2016. 323 с.

Socio-psychological training as a way to increase the professional motivation of employees

Marina A. Sergeeva

PhD in Psychology, Associate Professor,
Department of Psychology and Pedagogy,
Astrakhan State Medical University,
414024, 121, Bakinskaya str., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: mari-s2010@mail.ru

Leila F. Fursi

PhD in Psychology, Associate Professor,
Department of Humanities and Psychology,
Astrakhan State Technical University,
414025, 16, Tatishcheva str., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: fursi@inbox.ru

Abstract

The article reflects the results of an experimental study of the features of the influence of socio-psychological training on the professional motivation of employees. The following methods were used in the study: the method of personality diagnosis "Motivation for success" (T. Ehlers), the method for determining the sources of motivation (J. Barbuto, R. Skoll), the method for diagnosing the real structure of value orientations of the person (S.S. Bubnov). It was found that for paramedical personnel, the leading sources of motivation are: the internal concept of self, goal internalization, and instrumental motivation. The leading value orientations for medical personnel in real life conditions are "Social activity for achieving positive changes in society", "high material well-being" and "help and mercy towards others". Significant differences between psychological indicators of medical personnel were revealed for such indicators as: low motivation, medium motivation.

Marina A. Sergeeva, Leila F. Fursi

Significant differences were identified on the scales of sources of motivation – internalization of the goal. This psychological diagnosis indicates the effectiveness of the application of socio-psychological training for the professional motivation of employees. It was found that the conditions and features of the socio-psychological training program can have an effective impact on increasing the professional motivation of nursing staff, is being tested and proven. On the basis of the study, practical recommendations were developed to improve professional motivation.

For citation

Sergeeva M.A., Fursi L.F. (2020) Sotsial'no-psikhologicheskii trening kak sposob povysheniya professional'noi motivatsii sotrudnikov [Socio-psychological training as a way to increase the professional motivation of employees]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 9 (3A), pp. 5-11. DOI: 10.34670/AR.2020.95.28.001

Keywords

Socio-psychological training, professional motivation, nursing staff, training conditions, value orientations, sources of motivation.

References

1. Belashova V.V. (2017) Moral'nye i material'nye vidy stimulirovaniya [Moral and material types of incentives]. *Innovatsionnaya nauka* [Innovative Science], 2, 4, pp. 179-181.
2. Builo E.V. (2014) Trening kak metod razvitiya kommunikativnoi kompetentnosti [Training as a method of developing communicative competence]. *Nauchno-metodicheskaya rabota* [Scientific and methodological work], 12, p. 12.
3. Bukhalkov M.I. (2013) Upravlenie personalom na predpriyatii [Enterprise personnel management]. *Upravlenie kompaniei* [Company management], 7, pp. 48-50.
4. Egorshin A.P. (2013) *Motivatsiya i stimulirovanie trudovoi deyatelnosti* [Motivation and stimulation of labor activity]. Moscow: INFRA-M Publ.
5. Ivannikov V.A. (2015) Porozhdenie deyatelnosti i problema motivatsii [Generation of activity and the problem of motivation]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya* [Bulletin of Moscow University. Series 14. Psychology], 2, pp. 15-22.
6. Magura M.I. (2003) Motivatsiya truda personala i effektivnost' upravleniya [Personnel labor motivation and management efficiency]. *Upravlenie personalom* [Personnel management], 6 (83), pp. 22-26.
7. Saakova V.A. (2007) Professional'nyi trening kak faktor povysheniya effektivnosti organizatsii truda [Professional training as a factor in increasing the efficiency of labor organization]. *Srednee professional'noe obrazovanie* [Secondary vocational education], 2, pp. 60-61.
8. Solomanidina T.O. (2016) *Motivatsiya i stimulirovanie trudovoi deyatelnosti* [Motivation and stimulation of labor activity]. Lyubertsy: Yurait Publ.
9. Zhuravlev A. (2013) Spetsifika obucheniya s pomoshch'yu treningov [Specificity of teaching with the help of trainings]. *Nauchnye issledovaniya v obrazovanii* [Scientific research in education], 1, pp. 49-53.