

УДК 159.9.07:34.08:005.95

DOI: 10.34670/AR.2020.46.31.013

Взаимосвязь уровня профессиональной мотивации и оценкой эффективности работы персонала

Айдамирова Алина Ахдановна

Студент,

Астраханский государственный медицинский университет,
414000, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;
e-mail: aidamirovaalina@mail.ru

Кубекова Алия Салаватовна

Старший преподаватель кафедры психологии и педагогики,
Астраханский государственный медицинский университет,
414000, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;
e-mail: alya_kubekova@mail

Аннотация

В статье представлены результаты исследования уровня профессиональной мотивации и оценкой эффективности работы персонала и разработке практических рекомендаций по улучшению эффективности работы персонала. Исследование было проведено в гостинице «Victoria Palas» г. Астрахани. В исследовании были использованы следующие методики: методика диагностики личности «Мотивация к успеху» (Т. Элерс); тест «Оценка эффективности команды» (Ф. Вудкок); методика акцентуаций характера (К. Леонгард). Было установлено, что для первой группы сотрудников с низкой профессиональной мотивацией параметрами эффективности команды служат разумные внутригрупповые отношения, индивидуальное развитие и организационная поддержка. Для второй группы сотрудников с высокой и средней профессиональной мотивацией показатели оценки эффективности команды являются: хорошее общение, подходящее руководство и сбалансированные роли. Была установлена взаимосвязь уровня профессиональной мотивации и оценкой эффективности работы персонала. На основании проведенного исследования были разработаны практические рекомендации по улучшению эффективности работы персонала.

Для цитирования в научных исследованиях

Айдамирова А.А., Кубекова А.С. Взаимосвязь уровня профессиональной мотивации и оценкой эффективности работы персонала // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2020. Т. 9. № 5А. С. 98-105. DOI: 10.34670/AR.2020.46.31.013

Ключевые слова

Профессиональная мотивация; сотрудники; индивидуальное развитие; корреляционный анализ; акцентуации характера; разумные внутригрупповые отношения.

Введение

Оценка работы персонала является очень востребованной на данный момент. Для того чтобы осуществить правильный подбор необходимо суметь составить «портрет» кандидата: достаточно четко и однозначно описать его навыки и качества, умение владеть и правильно применять те знания, которые он имеет, критерии эффективности профессиональной деятельности. Также необходимо правильно донести до кандидата весть о том, что требуется от него: установить круг его функциональных обязанностей, которые ему нужно будет выполнять на данной должности. Результат отбора персонала будет положителен, если руководство верно определит «портрет» будущего работника, а также правильно проведёт исследования и оценку, выбрав достойного кандидата. В результате этого можно сделать вывод о том, что для правильного и плодотворного подбора персонала необходима экспертная оценка, которая складывается в результате применения различных теоретических методов изучения и анализа, используемых в управленческой деятельности. Однако, их использование целесообразно не только на стадии формирования персонала, но также уже и в сформированном и работоспособном коллективе для оценки деятельности каждого его сотрудника, что необходимо для правильного ведения руководством организации кадровой политики. Некоторые компании могут подолгу искать подходящего кандидата на место в организации из-за возможного повышенного внимания именно к его обучению и навыкам. Мало кто из руководящих работников в действительности может описать именно того самого кандидата, который бы полностью его удовлетворял. Также отсутствие подходящих методик по отбору ведёт к провалу выбора кандидата на вакансию. Именно поэтому оценка работы персонала требует к себе достаточного внимания.

Цель исследования: оценка эффективности работы персонала и разработке практических рекомендаций по улучшению эффективности работы персонала.

Материалы и методы исследования

Исследование проводилось в гостинице «Victoria Palas» г. Астрахани. Объем выборки составил 30 человек. Возраст – от 27 до 48 лет. Для психодиагностического обследования сотрудников нами были отобраны 3 методики: Методика диагностики личности «Мотивация к успеху» (Т. Элсерс); Тест «Оценка эффективности команды» (Ф. Вудкок); методика акцентуаций характера (К. Леонгард). На первом этапе исследования мы обследовали наших сотрудников с помощью вышеуказанных методик, и затем появилась возможность сформировать 2 группы сотрудников с определенным уровнем мотивации в профессиональной деятельности: 1 группа – сотрудники с низким уровнем профессиональной мотивации (14 человек); 2 группа – сотрудники с высоким и средним уровнем профессиональной мотивации (16 человек). Были использованы статистические методы обработки данных такие как: U-критерий Манна-Уитни, критерий Спирмена для корреляционного анализа, а также были рассчитаны среднеарифметические показатели выборки с помощью программы Microsoft Excel для Windows. Для получения сопоставимых результатов психологическое обследование проводили в условиях, которые были одинаковы для всех сотрудников.

Результаты исследования и их обсуждение

По результатам методики диагностики личности «Мотивация к успеху» (Т. Элерс), предназначенный для определения мотивационной направленности, мы выявили, что у 46,6% (14 человек) низкая профессиональная мотивация, у 33,4% (10 человек) средняя профессиональная мотивация и у 20,0% (6 человек) – высокий уровень мотивации.

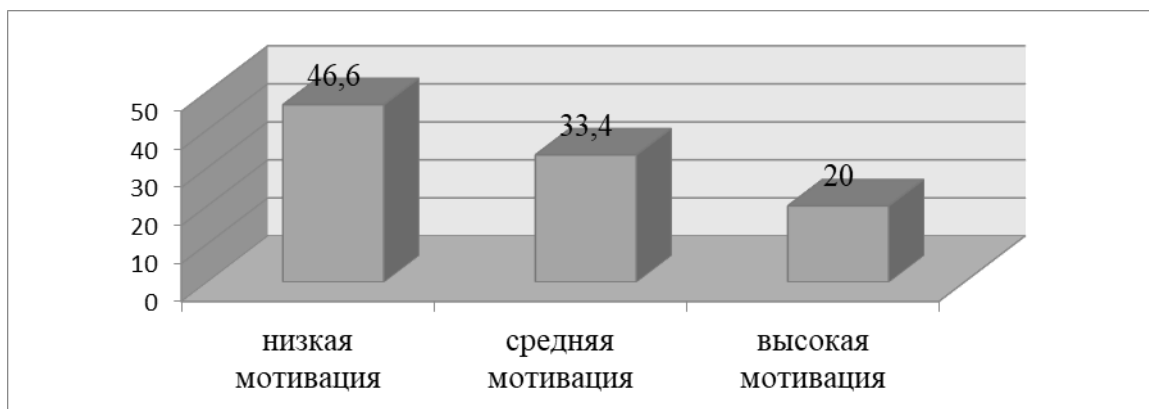


Рисунок 1 - Результаты по методике диагностики личности «Мотивация к успеху» (Т. Элерс) в двух группах

Таким образом, были сформированы две группы сотрудников с определенным уровнем мотивации в профессиональной деятельности:

1 группа – сотрудники с низким уровнем профессиональной мотивации (14 человек);

2 группа – сотрудники с высоким и средним уровнем профессиональной мотивации (16 человек).

Следующая методика направлена для оценки взаимоотношений в коллективе, заинтересованности сотрудников в получении результатов у сотрудников гостиницы «Victoria Palas» г. Астрахани.

В результате интерпретации полученных данных были определены средние показатели по тесту «оценка эффективности команды» (Ф. Вудкок) в двух группах (см. рисунок 2).

По результатам тестовой интерпретации по методике оценки эффективности команды было выявлено, что для первой группы сотрудников самыми низкими показателями являются: разумные внутригрупповые отношения (2,2%), индивидуальное развитие (2,3%) и организационная поддержка (3,2%). Этот результат свидетельствует, что на высокую мотивацию и эффективность работы влияет социально-психологический климат, необходимость реализовывать потребность в саморазвитии сотрудников для возможности профессионального роста, поощрение со стороны руководителей.

Для второй группы сотрудников с высокой и средней профессиональной мотивацией показатели оценки эффективности команды оказались средними или чуть выше среднего. Преобладающими шкалами при оценке эффективности команды являются для них следующие: хорошее общение (6,4%), подходящее руководство (6,2%) и сбалансированные роли (5,9%). Мы можем предположить, что стратегии руководства являются положительным фактором эффективности работы, сотрудники не только выполняют формальные должностные инструкции, но понимают, что играют значительную роль в работе команды.

В результате тестовой диагностики методики акцентуаций характера К. Леонгарда мы получили следующие результаты (см. рисунок 3).

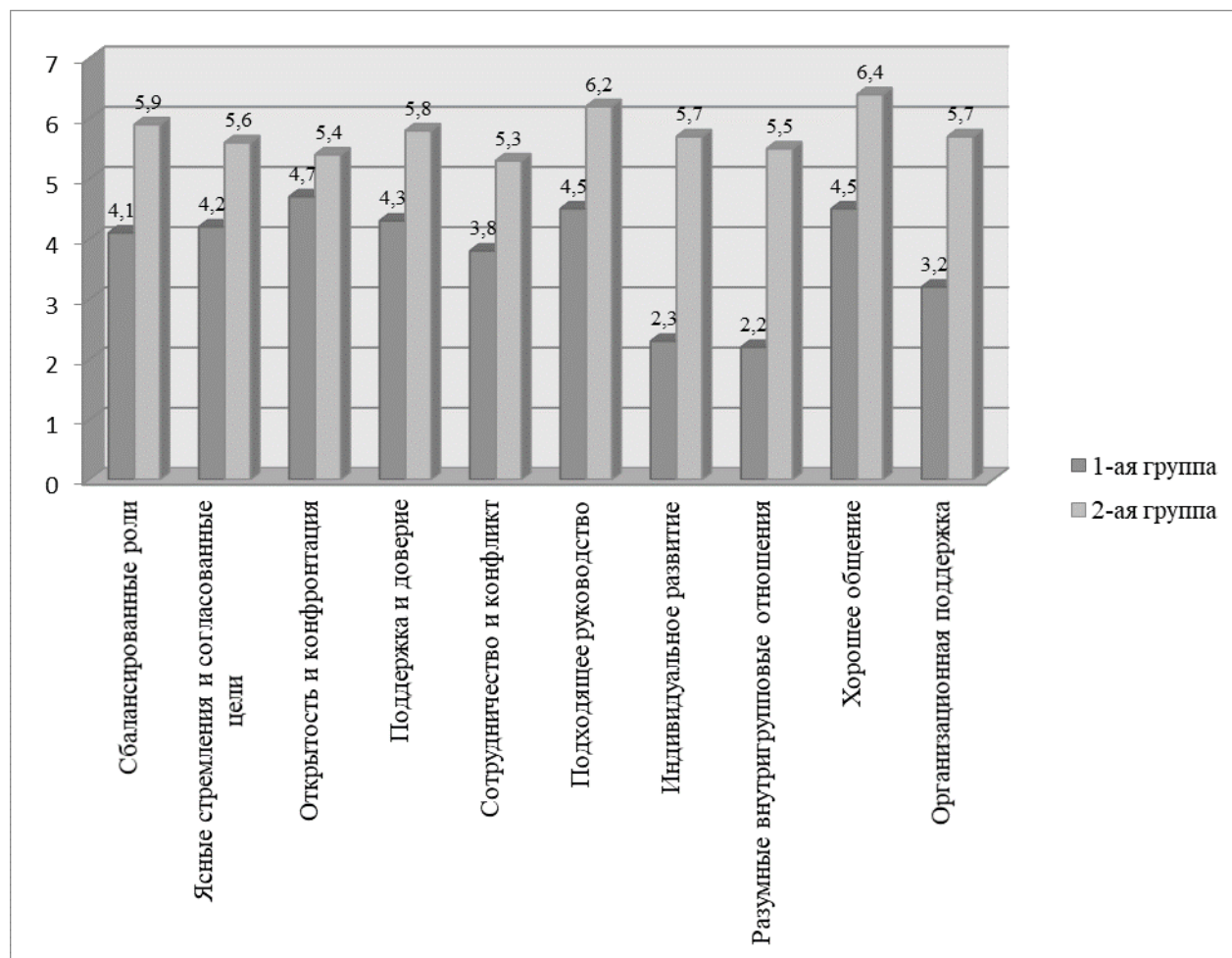


Рисунок 2 - Результаты по тесту «оценка эффективности команды» (Ф. Вудкок) в двух группах

Ведущими акцентуациями характера в первой группе сотрудников с низкой мотивацией являются: педантичная (6,9%), тревожная (6,8%) и эмотивная акцентуации (6,8%). Такие сотрудники характеризуются пунктуальностью, добросовестностью, редко вступают в конфликты, склонны к формализму, отсутствуют лидерские качества. Они также характеризуются высокими показателями тревожности, чувствительностью, впечатлительностью. Людям данного типа свойственны низкая контактность, минорное настроение, робость, неуверенность в себе.

Основными акцентуациями у сотрудников с высоким и средним уровнем профессиональной мотивации выступают: демонстративная (7,7%) и гипертимная (7,2%) акцентуации характера. Данный результат свидетельствует о том, что для них характерно стремление к лидерству, жажда власти, также они демонстрируют высокую приспособляемость к людям, эмоциональную лабильность (легкую смену настроений). Для них характерны высокие коммуникативные навыки, хорошее настроение, энергичность, не терпят монотонную деятельность.

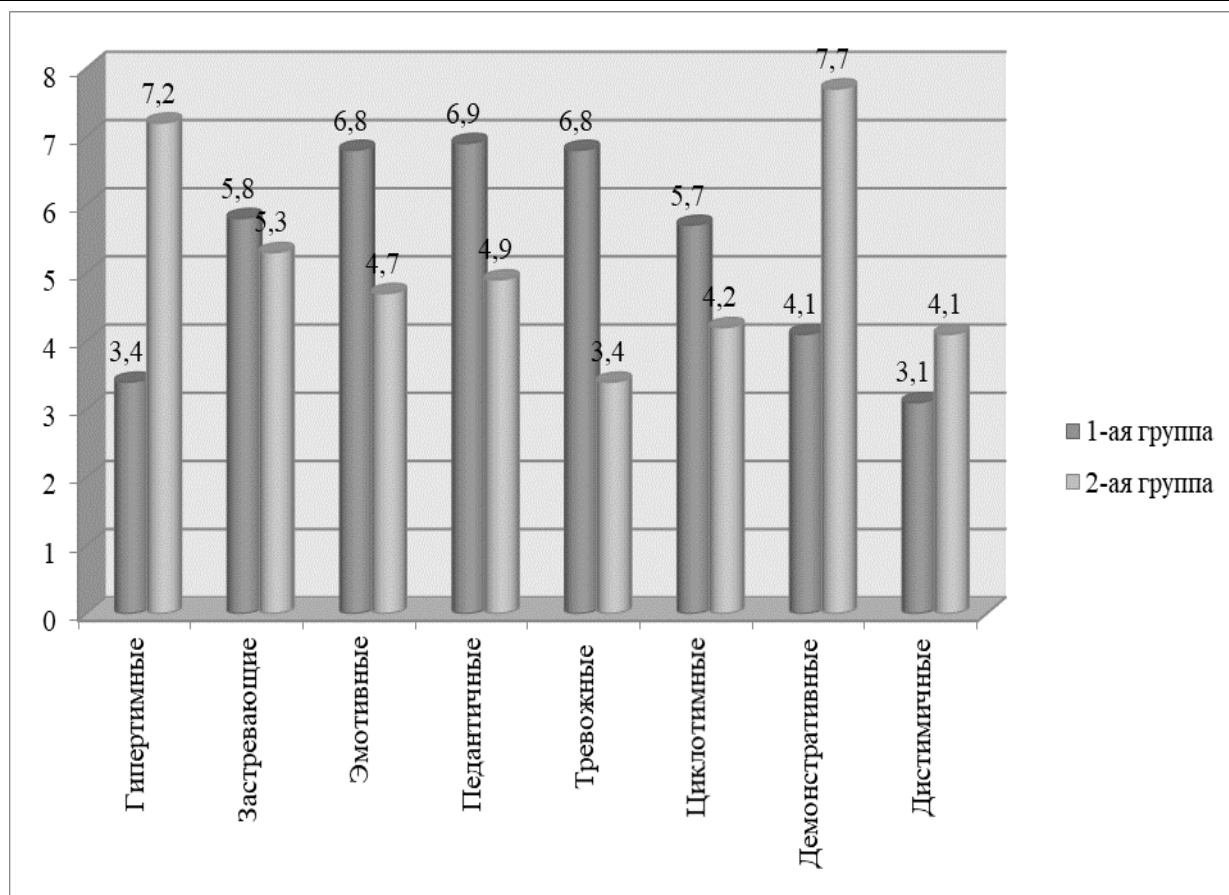


Рисунок 3 - Результаты акцентуаций характера в двух группах

На третьем этапе нам было необходимо определить достоверность различий между психологическими показателями сотрудников с низкой профессиональной мотивацией (первая группа) и сотрудников с высоким и средним уровнем профессиональной мотивации (вторая группа). Для этого мы выбрали непараметрический критерий Манна-Уитни, потому что такой параметр как стратегии в принятии решений сложно измерить, используя точные параметрические шкалы.

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

Таблица 1 - Сравнительная характеристика психологических показателей

Переменные	Среднее значение		Значение критерия (p<0,05)
	Первая группа сотрудников с низкой профессиональной мотивацией	Вторая группа сотрудников с высокой и средней профессиональной мотивацией	
тревожная акцентуация	6,8	3,4	0,019
демонстративная акцентуация	4,1	7,7	0,000
гипертимная акцентуация	3,4	7,2	0,000
индивидуальное развитие	2,3	5,7	0,015
разумные внутригрупповые отношения	2,2	5,5	0,018

Выявлены достоверные различия между двумя группами сотрудников были по показателю акцентуаций характера (К. Леонгард): тревожная акцентуация ($t=0,019 < 0,05$) и демонстративная акцентуация ($t=0,000 < 0,05$), гипертимная акцентуация ($t=0,000 < 0,05$).

Достоверные различия между группами сотрудников по тесту «оценка эффективности команды» (Ф. Вудкок) были выявлены шкалам: индивидуальное развитие ($t=0,015 < 0,05$), разумные внутригрупповые отношения ($t=0,018 < 0,05$).

Следующий этап в нашем исследовании – это *корреляционный анализ* с использованием критерия корреляции Спирмена между оценкой эффективности команды (Ф. Вудкок) и уровнем профессиональной мотивации (Т. Элере). Были вычислены коэффициенты корреляции показателей данных методик. И в соответствии с рисунком критических значений коэффициентов корреляции сделаны, нижеизложенные выводы.

Таблица 2 - Результаты расчета ранговой корреляции Спирмена

Переменные	Значение коэффициента корреляции	Уровень значимости
разумные внутригрупповые отношения	0,478**	0,045
индивидуальное развитие	0,371*	0,396
профессиональная мотивация	0,373*	0,391
хорошее общение	0,370*	0,049
тревожная акцентуация	0,382*	0,446
гипертимная акцентуация	0,366*	0,419

Из результатов корреляционного анализа методик оценки эффективности команды (Ф. Вудкок) и уровнем профессиональной мотивации (Т. Элере) мы обнаружили, что существует прямая связь между уровнем профессиональной мотивации и оценкой эффективности работы в группах.

Была выявлена прямая связь между уровнем профессиональной мотивации и разумными внутригрупповыми отношениями в первой группе сотрудников;

Между тревожной акцентуацией характера и разумными внутригрупповыми отношениями была выявлена положительная корреляционная связь;

Между уровнем профессиональной мотивации и оценкой «Индивидуальное развитие» существует прямая связь, средней выраженности, в первой группе сотрудников с низкой профессиональной мотивацией;

Также, обнаружена прямая связь между уровнем профессиональной мотивации и оценкой «Хорошее общение» во второй группе сотрудников.

Выводы

Таким образом, по результатам проведенного эмпирического исследования, были сделаны выводы о том, что для первой группы сотрудников с низкой профессиональной мотивацией параметрами эффективности команды служат разумные внутригрупповые отношения, индивидуальное развитие и организационная поддержка. Ведущими акцентуациями характера в первой группе сотрудников с низкой мотивацией являются: педантичная, тревожная и эмотивная акцентуации. Для второй группы сотрудников с высокой и средней профессиональной мотивацией показатели оценки эффективности команды оказались средними или чуть выше среднего. Преобладающими шкалами при оценке эффективности команды являются для них следующие: хорошее общение, подходящее руководство и сбалансированные

роли. Основными акцентуациями у сотрудников с высоким и средним уровнем профессиональной мотивации выступают: демонстративная и гипертимная акцентуации характера. Выявлены достоверные различия между двумя группами сотрудников были по показателям акцентуаций характера: тревожная акцентуация и демонстративная акцентуация, гипертимная акцентуация. Достоверные различия между группами сотрудников по тесту «оценка эффективности команды» были выявлены шкалам: индивидуальное развитие, разумные внутригрупповые отношения. Была установлена взаимосвязь уровня профессиональной мотивации и оценкой эффективности работы персонала. На основании проведенного исследования были разработаны практические рекомендации по улучшению эффективности работы персонала.

Библиография

1. Албегова И.Ф. Исследование мотивации социальных работников // СОЦИС, N 1, 2004, с. 78-82.
2. Батаршев, А.В. Психология индивидуальных различий. От темперамента – к характеру и типологии личности / А.В. Батаршев. – М.: Владос, 2001. 254 с.
3. Белашова В.В. Моральные и материальные виды стимулирования / В.В. Белашова // Инновационная наука. 2017. Т. 2. № 4. С. 179-181.
4. Бухалков М.И. Управление персоналом на предприятии / М.И. Бухалков // Управление компанией. 2013. N 7. С.48-50.
5. Закирьянова Л.Р. Материальное стимулирование персонала предприятий в современных условиях / Л.Р. Закирьянова // Молодежь и наука. 2017. N 3. С. 64.
6. Иванников, В.А. Порождение деятельности и проблема мотивации / В.А. Иванников // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология: Научный журнал. – 2015. N 2. С.15-22.
7. Косарева Е.Ю., Костина Л.А. Медицинская психология. Учебное пособие для студентов высшего сестринского образования / Е. Ю. Косарева, Л. А. Костина; М-во здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования Астраханская гос. мед. акад., Каф. мед. психологии и педагогики. Астрахань, 2011.
8. Магура, М.И. Мотивация труда персонала и эффективность управления // Управление персоналом, N 6 (83), 2003, С. 22-26.
9. Одегов, Ю.Г. Мотивация трудовой деятельности / Ю.Г. Одегов, А.А. Федченко. - М.: Альфа-Пресс, 2009. – 336 с.
10. Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум. 3-е изд., пер. и доп. / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 323 с.

The relationship between the level of professional motivation and the assessment of staff performance

Alina A. Aidamirova

Student,
Astrakhan State Medical University,
414000, 121 Bakinskaya st., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: aidamirovaalina@mail.ru

Aliya S. Kubekova

Senior Lecturer at the Department of psychology and pedagogy,
Astrakhan State Medical University,
414000, 121 Bakinskaya st., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: alya_kubekova@mail

Abstract

The article presents the results of a study of the level of professional motivation and an assessment of the effectiveness of staff work and the development of practical recommendations to improve the efficiency of staff work. The study was conducted at the Victoria Palas hotel in Astrakhan. The following methods were used in the research: personality diagnostics method "Motivation for success" (T. Ehlers); test "Assessment of team effectiveness" (F. Woodcock); method of character accentuation (K. Leonhard). It was found that for the first group of employees with low professional motivation, the parameters of team efficiency are reasonable intragroup relationships, individual development and organizational support. For the second group of employees with high and medium professional motivation, the indicators for assessing the team's effectiveness are: good communication, suitable leadership, and balanced roles. The relationship between the level of professional motivation and the assessment of staff performance was established. Based on the study, practical recommendations were developed to improve the efficiency of personnel.

For citation

Aidamirova A.A., Kubekova A.S. (2020) Vzaimosvyaz' urovnya professional'noi motivatsii i otsenkoi effektivnosti raboty personala [The relationship between the level of professional motivation and the assessment of staff performance]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 9 (5A), pp. 98-105. DOI: 10.34670/AR.2020.46.31.013

Keywords

Professional motivation; staff; individual development; correlation analysis; accentuation of character; reasonable intragroup relationships.

References

1. Albegova I.F. Study of the motivation of social workers // SOTSIS, N 1, 2004, p. 78-82.
2. Batarshv, A.V. The psychology of individual differences. From temperament to character and personality typology / A.V. Batarshv. - M.: Vldos, 2001. 254 p.
3. Belashova V.V. Moral and material types of incentives / V.V. Belashova // Innovative Science. 2017.Vol. 2. No. 4. P. 179-181.
4. Bukhalkov M.I. Personnel management at the enterprise / M.I. Bukhalkov // Company management. 2013. N 7. P. 48-50.
5. Zakiryanova L.R. Material incentives for personnel of enterprises in modern conditions / L.R. Zakiryanova // Youth and Science. 2017. N 3.P. 64.
6. Ivannikov, V.A. Generation of activity and the problem of motivation / V.A. Ivannikov // Bulletin of Moscow University. Series 14. Psychology: Scientific journal. - 2015. N 2.S.15-22.
7. Kosareva E.Yu., Kostina L.A. Medical psychology. Textbook for students of higher nursing education / E. Yu. Kosareva, L. A. Kostina; Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation, State budgetary educational institution higher. prof. education Astrakhan state. honey. acad., Department. honey. psychology and pedagogy. Astrakhan, 2011.
8. Magura, M.I. Personnel labor motivation and management efficiency // Personnel management, N 6 (83), 2003, pp. 22-26.
9. Odegov, Yu.G. Motivation of labor activity / Yu.G. Odegov, A.A. Fedchenko. - M.: Alfa-Press, 2009. - 336 p.
10. Solomanidina, T.O. Motivation and stimulation of labor activity: Textbook and workshop. 3rd ed., Trans. and add. / T.O. Solomanidin, V.G. Solomanidin. - Lyubertsy: Yurayt, 2016. - 323 p.