

На правах рукописи

ПАНИНА ИРИНА НИКОЛАЕВНА

**ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У
СОТРУДНИКОВ ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени PhD
по специальности «ПСИХОЛОГИЯ»

Москва – Берлин - 2017

Работа выполнена на кафедре социальной психологии
НОЧУ «Московский институт психоанализа»
и в International Institute of Differential Psychology (Berlin, Germany)

Научный руководитель: Немов Роберт Семенович - доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой социальной психологии НОЧУ «Московский институт психоанализа»

Официальные оппоненты:

Джигя Надежда Дмитриевна – доктор психологических наук, профессор кафедры психология и педагогика ЧУО "БИП-Институт правоведения", г. Минск, Республика Беларусь.

Нагибина Наталия Львовна - доктор психологических наук, профессор, научный руководителя АНО дополнительного профессионального образования «Центр развития человека»

Филиппова Галина Григорьевна – доктор психологических наук, профессор, ректор НОУ ДО "Институт перинатальный психологии и психологии репродуктивной сферы", профессор кафедры общей психологии и истории психологии АНО ВПО "Московский гуманитарный университет".

Защита состоится 14 ноября 2017 г. в 15.00 часов на заседании совместного диссертационного совета International Institute of Differential Psychology (Berlin, Germany, Steuernummer 31/358/62269) и АНО «Центр развития человека» (Москва, Россия, ОГРН 1137799021513) по адресу: 115093, Москва, Люсиновская ул., 13 стр. 1., Конференц-зал № 9.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайтах:
International Institute of Differential Psychology – www.iidp.ru

АНО «Центр развития человека» - <http://www.centerhd.org>

Ученый секретарь диссертационного совета:
доктор психологических наук, профессор

Н.Л. Нагибина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования:

Вопросам мотивации в отечественной психологии посвящены труды А.Н. Леонтьева, Д.А. Леонтьева, Р.С. Немова, В.Г. Асеева, И.А. Васильева, М.Ш. Магомед-Эминова, В.К. Вилюнаса, Е.П. Ильина, И.И. Ильясова, и других ученых.

Проблема мотивации трудовой деятельности, несмотря на достаточно длительный срок ее существования, до сих пор остается актуальной для науки. Данной проблемой занимались как зарубежные исследователи: К. Левин, Э. Кирхлер, К. Родлер, Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Х. Хекхаузен, М. Чиксентмихайи, Э. Локк, Д. МакГрегор, В. Врум, А. Хайэм, Ф. Херцберг, Э. Шейн, Дж. Шелдрейк, Р. Шпрегнер, Д. Пинк, так и отечественные ученые: А.Н. Леонтьев, Р.С. Немов, В.Г. Асеев, Е.А. Климов, О.Г. Носкова, В.А. Бодров, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, В.И. Чирков, С.А. Шапиро, и другие.

На практике эта проблема по-прежнему в основном решается за счет материального стимулирования сотрудников в соответствии с системой научной организации труда Ф. Тейлора, хотя еще в тридцатые годы прошлого века было показано, что не менее существенную роль в мотивации трудовой деятельности играют отношения между участниками труда (доктрина «человеческих отношений» Э. Мейо). Способы нематериальной мотивации, исходящие из доктрины человеческих отношений опираются в основном на внешние мотивирующие мероприятия, такие, как выбор особого стиля управления (теории мотивации Ф. Херцберга, Д. МакГрегора, А. Хайэма, и других авторов); создание мотивирующего персонала социально-психологических условий трудовой деятельности (теория Х и Y Д. МакГрегора, теория Z У. Оучи, теория ценностных ориентаций Э. Шейна, и теории других авторов).

Все эти концепции мотивации, которые условно можно обозначить как экономические и социально-психологические, ориентированы на принятии в расчет внешних по отношению к личности факторов. Существуют, однако, внутренние, индивидуально-психологические факторы, которые в мотивации трудовой деятельности играют не менее существенную роль. Среди них можно назвать индивидуальные личностные качества сотрудника организации, его интересы, потребности и мотивы поведения. В некоторых концепциях мотивации трудовой деятельности, основанных, например, на теориях личности А. Маслоу и К. Левина, им уделяется определенное внимание. За последние годы были выполнены многие исследования, в которых эта задача ставилась и успешно решалась.

Требуется, однако, расширение психологической базы мотивации трудовой деятельности, с включением в нее факторов, относящихся к мотивации, направленной на достижения успехов (Д. МакКлелланд, А. Маслоу, Х. Хекхаузен, Э. Дисси и Р. Райан, Д. Пинк, М. Чиксентмихайи, и другие). Задача формирования мотивации достижения успехов в теоретическом и практическом планах ставится и решается в настоящей работе применительно к трудовой деятельности сотрудников торгово-промышленных организаций.

В науке остается открытым вопрос о возможности формирования мотивации достижения успехов у человека во взрослом возрасте, поскольку в психологии присутствуют два положения: об устойчивости мотивации достижения после девятилетнего возраста (Х. Хекхаузен), и о возможности ее формирования в производственной среде (Д. МакКлелланд). При этом, саму возможность изменения психологических свойств личности, ее мотивационно-потребностной сферы, Я-концепции и других психологических образований, допускают многие современные отечественные и зарубежные ученые.

О прижизненном формировании мотивационно-потребностной сферы на предчеловеческой и человеческой стадии развития психики делается вывод в диссертационном исследовании Г.Г. Филипповой. Работа Н.Д. Джиги посвящена разработке теоретико-методологических оснований акмеологической концепции созидания продуктивного субъекта образования. Разработке психолого-акмеологических основ продуктивного становления Я-концепции в управленческой деятельности руководителей посвящена работа В.С. Агапова.

Таким образом, современными учеными (Н.Д. Джига, В.С. Агапов, Т.Ф. Базылевич, и другими) исследуются закономерности самореализации творческих потенциалов зрелых людей в процессе их созидательной деятельности на пути к достижениям.

В разработанном в настоящем исследовании тренинге мы предлагаем своеобразную «технология достижения успехов» для его участников, с учетом возможности реализации их собственных индивидуальных психологических ресурсов. В предлагаемом в данном исследовании тренинге мы планируем работать с сотрудниками торгово-промышленных организаций как с целостными, вполне нормальными личностями, обладающими согласованной, индивидуально «гармоничной» совокупностью достоинств и недостатков, комплексно проявляющихся в работе.

Вопросам раскрытия индивидуального потенциала и проблемам воссоздания целостной индивидуальности посвящена монография Т.Ф. Базылевич; значимость учета индивидуальных особенностей и потенциала учащегося и преподавателя подчеркивает в своей работе Н.Л. Нагибина; взаимосвязь личностных особенностей и коммуникативного стиля телеведущего в опосредованном общении исследует Ю.Л. Огаркова. В нашей работе, в процессе формирования мотивации трудовой деятельности посредством мотивационного тренинга, мы учитываем индивидуальные

психологические особенности сотрудников торгово-промышленных организаций.

Разработанный в настоящем исследовании мотивационный тренинг, основанный на модели мотивации трудовой деятельности, направлен, в том числе, на выявление у его участников ранее не используемых ими ресурсов, собственных целей и ценностей, и позволяет освоить индивидуальную для каждого из участников «технология достижения успехов», несмотря на общий алгоритм проведения тренинговых занятий.

Построенная в настоящем исследовании модель мотивации трудовой деятельности сотрудников торгово-промышленных организаций, разработанная на ее основании программа мотивационного тренинга опирается на теорию мотивации достижения успехов Д. МакКлелланда.

Метод моделирования, основанный на принципе подобия, получил особое распространение в современных условиях, в том числе в области психологии. Созданию теоретической и методической основы для разработки и использования номотетических моделей в общей и социальной психологии посвящена научная работа А.Н. Орехова [133]. Построению концептуальной модели материнства посвящено диссертационное исследование Г.Г. Филипповой [165], созданию целостной психолого-антропологической модели-представления о музыкальном сознании – исследование А.В. Тороповой [162].

Системообразующим компонентом модели мотивации трудовой деятельности сотрудников торгово-промышленных организаций является мотивация достижения успехов. Программа мотивационного тренинга и апробированный в данной работе тренинг своей задачей ставит формирование мотивации достижения успехов и других качеств и особенностей личности, паттернов поведения, положительно связанных с мотивацией достижения и трудовой мотивацией у сотрудников торгово-промышленных организаций. Основным тренинговым инструментом

является самоанализ образа мышления и поведения, направленного на достижение успехов и избегание неудач, выявление и анализ личных целей, ценностей, собственных индивидуальных особенностей, и нахождения собственных стратегий достижения успехов участниками тренинга.

Цель исследования - создание модели мотивации трудовой деятельности, системообразующим компонентом которой является мотивация достижения успехов.

Цель экспериментальной части исследования – разработка и апробация тренинга, направленного на формирование и развитие мотивации достижения успехов и связанных с ней качеств личности, образа мышления и паттернов поведения у сотрудников торгово-промышленных организаций.

Объект исследования – сотрудники торгово-промышленных организаций.

Предмет исследования - модель мотивации трудовой деятельности, основанная на мотивации достижения успехов, формирование ее компонентов у сотрудников торгово-промышленных организаций в условиях специально организованного мотивационного тренинга.

Гипотезы исследования:

1. В мотивации трудовой деятельности центральным и системообразующим компонентом является мотивация достижения успехов. Формирование мотивации достижения успехов и других, связанных с мотивацией достижения качеств личности и особенностей поведения положительно влияет на изменение мотивов трудовой деятельности и на мотивацию трудовой деятельности в целом.

2. Психотехнологией формирования мотивации достижения успехов и положительного изменения мотивов трудовой деятельности сотрудников торгово-промышленных организаций является организация и проведение с ними долгосрочного мотивационного тренинга, основанного на

разработанной в нашем исследовании модели мотивации трудовой деятельности.

3. Долгосрочный мотивационный тренинг, направленный на развитие у сотрудников торгово-промышленных организаций мотивации достижения успехов и других, связанных с мотивацией достижения качеств личности, образа мышления, паттернов поведения, будет способствовать положительному изменению их мотивов трудовой деятельности, возрастанию мотива достижения успехов, ответственности за результаты своего труда, снижению уровня эмоционального выгорания.

В связи с определенной выше целью и сформулированными гипотезами в исследовании решались следующие **задачи**:

1. Провести анализ существующих теорий мотивации в свете мотивации достижения успеха Д. МакКлелланда, систематизировать данные о путях и способах (технологиях) мотивирования персонала к трудовой деятельности.

2. Рассмотреть и оценить, исходя из цели и гипотез настоящего исследования, современные исследования и практические руководства по мотивации трудовой деятельности.

3. Определить место мотивации достижения успехов в мотивации трудовой деятельности. Выявить индивидуальные особенности личности с высоким мотивом достижения успехов.

4. Разработать модель мотивации трудовой деятельности и основанную на ней программу долгосрочного мотивационного тренинга, направленного на формирование мотивации достижения успехов и связанных с ней качеств личности, образа мышления, паттернов поведения у сотрудников торгово-промышленных организаций.

5. Экспериментально проверить адекватность соответствующей теоретической модели и эффективность долгосрочного тренинга, направленного на формирование мотивации достижения и других качеств

личности, особенностей поведения, связанных с мотивацией достижения у сотрудников торгово-промышленных организаций в целях положительного изменения мотивов трудовой деятельности.

Теоретические и методологические основы исследования. В качестве теоретической базы исследования выступили теории личности и мотивации ведущих зарубежных психологов, в том числе К. Левина, А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Х. Хеккаузена, М. Чиксентмихайи, Р. Райана и Э. Дисси, А. Хайэма, Р. Шпрегнера, Э. Шейна, Ф. Херцберга, Д. МакГрегора, С. Адамса, В. Оучи, В. Врума, Э. Локка, Ф. Тейлора. В качестве методологической базы – труды А.Н. Леонтьева, П.Я. Гальперина, Д.Б. Эльконина, Л.С Рубинштейна, Р.С Немова, И.Р. Алтуниной, В.Г. Асеева, В.К. Вилюнаса, Е.П. Ильина, И.И. Ильясова, К. Дуэк, и других. При этом, особое внимание в нашей работе уделено трудам П.Я Гальперина о поэтапном формировании умственных действий.

Методы исследования:

Общие: анализ научной литературы; моделирование; формирующий эксперимент; методы математической статистики.

Частные: методика оценки мотивации достижения успехов А. Мехрабиана; методика определения самооценки П.М. Пейсахова; методика изучения уровня притязаний В.К. Гербачевского; тест субъективного контроля Дж. Роттера (адаптация Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной, А.М. Эткинды); методика «Определение потребности отдельных лиц и выявления мотивационных пластов в организации» (Д.Я. Райгородский); методика «Мотивация в работе» (Д.Я. Райгородский); методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса (адаптация Н.В. Гришиной); методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Достоверность и надежность результатов исследования обеспечиваются использованием в нем современных научных теорий для

обоснования модели мотивации трудовой деятельности, структуры и содержания тренинга мотивации. В экспериментальной части исследования валидность и надежность полученных результатов обеспечиваются использованием проверенных на соответствие этим критериям психодиагностических методик, репрезентативностью выборки испытуемых; применением методов математической статистики для обработки полученных данных и доказательства их достоверности (t-критерий Стьюдента, критерий χ -квадрат), статистической значимостью установленных различий, на базе которых сделаны выводы из проведенного исследования.

Новизна исследования заключается:

- В разработке модели мотивации трудовой деятельности и основанного на ней мотивационного тренинга, направленного на формирование у сотрудников торгово-промышленных организаций мотивации достижения успехов и других, связанных с мотивацией достижения качеств личности и паттернов поведения.

- В нахождении связей между теориями мотивации трудовой деятельности и теориями достижения успехов, определении на этом основании мотивации достижения успехов как системообразующего компонента модели мотивации трудовой деятельности сотрудников торгово-промышленных организаций.

- В разработке программы мотивационного тренинга, предполагающей долгосрочную и углубленную психологическую работу сотрудников торгово-промышленных организаций, которая направлена на формирование у них мотивов трудовой деятельности, прежде всего, мотивации достижения успехов. При этом большинство существующих моделей мотивации трудовой деятельности и руководств по мотивации труда, предлагают внедрять корпоративную культуру, создавать благоприятные условия на рабочем месте, определять и учитывать личные

карьерные ориентации персонала, изменять стиль руководства, использовать другие социальные и экономические методы мотивации трудовой деятельности. Таким образом, мы смещаем фокус внимания с изменений внешней среды на изменение мотивационно-потребностной сферы личности самого сотрудника в целях его мотивации.

- В создании и апробации очного и Интернет-тренинга, направленного на формирование мотивации достижения успехов и качеств личности, образа мышления, паттернов поведения, связанных с мотивацией достижения.

Теоретическая значимость исследования заключается:

- В дальнейшей разработке научных проблем мотивации достижения успехов в области трудовой деятельности.

- В создании и обосновании модели мотивации трудовой деятельности, основанной на формировании мотивации достижения успехов и качеств личности, связанных с мотивацией достижения, в разработке научных основ формирования мотивации достижения успехов у сотрудников торгово-промышленных организаций непосредственно на их рабочем месте.

- В доказательстве гипотезы о том, что мотив достижения успехов можно формировать в рамках специально организованного долгосрочного мотивационного тренинга.

- В подтверждении состоятельности теории Д. МакКлелланда о приобретенных социальных потребностях, таких как потребность в достижении успеха, власти и аффилиации, которые могут быть сформированы при соответствующих усилиях со стороны человека.

- В опровержении положения Х. Хекхаузена о стабильности мотива достижения успехов, согласно которому мотивация достижения успехов и соответствующая совокупность свойств личности формируется и развивается до девятилетнего возраста, а далее становится устойчивой.

Практическая значимость работы.

- Теоретически обоснованную и экспериментально проверенную модель мотивации трудовой деятельности сотрудников торгово-промышленных организаций и программу мотивационного тренинга можно использовать на практике для формирования направленности на достижение успехов в их профессиональной деятельности.

- Этой цели служит разработанный и апробированный в настоящей работе тренинг. Его можно использовать как средство оказания массового воздействия на людей с применением современных информационных технологий, применять в процессе профессиональной подготовки и повышения квалификации не только сотрудников торгово-промышленных организаций, но и многих других профессионалов, а так же в процессе личного коучинга.

- В процессе мотивационного тренинга были сформированы такие качества личности сотрудников торгово-промышленных организаций, как адекватная самооценка, реалистичный уровень притязаний, ответственность за результаты своего труда, потребность в аффилиации, потребность в признании и самовыражении. Повысилась сила их мотива достижения успеха, снизилась материальная потребность и потребность в безопасности, что служит показателем роста и развития личности в соответствии с иерархией потребностей А.Маслоу, а также показателем положительной динамики мотивации трудовой деятельности. Участники тренинга приобрели умение эффективно решать конфликтные ситуации, снизилась степень их эмоционального выгорания, произошло установление новых социальных контактов, что послужило взаимной рекламе и выгоде.

- Тренинг может быть использован в целях индивидуального коучинга. Кроме этого, он может быть проведен дистанционно, с помощью современных средств коммуникации.

- Результаты исследования внедрены в практику работы по мотивации сотрудников в ряде торгово-промышленных организаций, таких

как: ООО «Лифт-Декор»; ООО «Лазерные компоненты»; ООО «Калежа»; ООО «Art4you»; ООО «ЭЛАКОМ», ивановская организация ООО «Партнер Софт». Они также использованы для создания авторской тренинговой группы «Качество твоей жизни», работающей в еженедельном формате для свободных слушателей, а также для создания долгосрочного тренинга «Колесо года».

Положения, выносимые на защиту.

1. В исследовании разработана личностно-ориентированная модель мотивации трудовой деятельности сотрудников торгово-промышленных организаций. Компоненты разработанной нами модели мотивации трудовой деятельности следующие: мотивация достижения успехов; личные ценности и цели; адекватная самооценка и уровень притязаний; уверенность в себе.

2. Системообразующим компонентом разработанной нами модели мотивации трудовой деятельности сотрудников торгово-промышленных организаций является мотивация достижения успехов, которая зависит не только от величины мотива достижения успехов, но и от других, позитивно связанных с мотивацией достижения качеств личности, образа мышления и паттернов поведения.

3. Все компоненты модели мотивации трудовой деятельности и соответствующее им поведение формируются комплексно в процессе тренинга. Мотивация достижения успехов является одним из основных психологических образований, связанных с трудовой деятельностью, и на ее формирование должно быть направлено особое внимание при организации мотивационных мероприятий для сотрудников торгово-промышленных организаций.

4. Тренинг мотивации достижения успехов, основанный на предложенной нами модели мотивации трудовой деятельности и разработанный и апробированный в настоящем исследовании, формирует основные составляющие мотивации достижения успехов, а так же связанные

с мотивацией достижения качества личности, образ мышления, паттерны поведения.

5. Мотив достижения успеха и соответствующие свойства можно с успехом формировать у сотрудников торгово-промышленных организаций в условиях профессиональной деятельности (вопреки утверждению некоторых специалистов по психологии мотивации, например, Х. Хекхаузена, согласно которому мотив достижения успеха и соответствующая совокупность свойств формируется и развивается до девятилетнего возраста, а далее становится устойчивой). Предложенный мотивационный тренинг может использоваться в ходе профессиональной психологической подготовки и повышения квалификации специалистов других профилей, дистанционно с помощью системы Интернет и в индивидуальном коучинге.

Экспериментальная база. В исследовании приняли участие менеджеры по работе с клиентами следующих московских торгово-промышленных организаций: ООО «Лифт-Декор»; ООО «Лазерные компоненты»; ООО «Калежа»; ООО «Art4you»; ООО «ЭЛАКОМ», ООО «ТехноГенезис», ивановские организации (г. Иваново, г. Вичуга) ООО «Партнер Софт»; ООО «Сккиф», а также сотрудники ряда других торгово-промышленных организаций (они участвовали в тренинге онлайн посредством вебинаров в сети Интернет). Исследование проводилось в течение двух лет, с 2014 по 2016 гг. В нем непосредственно участвовали 207 сотрудников и руководителей среднего звена в возрасте от 24 до 56 лет, из них 42 мужчины и 165 женщин.

Участники эксперимента были разделены на две группы. В экспериментальную группу вошли 85 человек, из которых 14 испытуемых - мужчины, 71 испытуемых – женщины. В контрольную группу вошли 22 испытуемых, из них 30 мужчин и 92 женщины.

Апробация результатов исследования.

Основные положения исследования представлены в виде публикаций в Ежегоднике 2014 Московского института психоанализа «Психологические и психиатрические исследования»; на Международной научно-практической конференции «Современные философские парадигмы: взаимодействие традиций и инновационные подходы» (2014); на III Международной научно-практической конференции «Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения» (2015); на III Международной научно-практической конференции «Проблемы развития личности: многообразие подходов» (2015); в рецензируемых журналах ВАК «Азимут научных исследований» (2016); «Успехи современной науки» (2016) «Успехи современной науки и образования» (2016); на заседаниях кафедры социальной психологии Московского института психоанализа (2014-2016).

Структура диссертации. Текст диссертационного исследования изложен на 280 страницах, включая приложения на 78 страницах. Работа включает в себя введение, три главы, заключение, список литературы и два приложения. Диссертация содержит 17 таблиц, 19 рисунков. Список литературы включает 226 наименований, 39 из которых на иностранных языках.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении дается обоснование актуальности темы исследования, определяются его цель, задачи, объект и предмет, формулируются гипотезы, раскрывается новизна исследования, его теоретическая и практическая значимость, указывается методологическая база и методы исследования, приводятся сведения об испытуемых, данные об апробации исследования и положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Основные направления исследований, теории и методы практической реализации мотивации трудовой деятельности»

обсуждаются вопросы, касающиеся мотивации трудовой деятельности, освещенные в различных психологических теориях личности. Подробно раскрыты и представлены теоретические положения и практические руководства по мотивации трудовой деятельности, которые описаны в трудах отечественных и зарубежных ученых, дана их оценка.

В параграфе 1.1 «Направления в изучении мотивации трудовой деятельности» рассматриваются научные подходы к проблеме мотивации человека. Отмечается отсутствие единого подхода к мотивации, наличие разных подходов к решению данной проблемы. Обсуждаются идеи, связанные с формированием мотивационной сферы человека (К.Левин, Д.Б. Эльконин, С.Л. Рубинштейн, Х. Хекхаузен, А.Н. Леонтьев, В.К. Вилюнас, В.Г. Асеев, И.Р. Алтунина, Е.П. Ильин, А. Маслоу, Д. МакКлелланд, и другие). Рассмотрена классификация теорий мотивации по разным основаниям. Выделены теории, которые допускают возможность психологической адаптации человека к условиям его трудовой деятельности, и предполагают внутреннюю мотивацию и возможность ее формирования.

В параграфе 1.2 «Теории мотивации трудовой деятельности с позиции теории достижения Д. МакКлелланда» представлен анализ различных теорий трудовой мотивации.

Теории мотивации освещены с точки зрения возможностей изменения качеств личности, мотивов трудовой деятельности человека и формирования паттернов его поведения в процессе предстоящего формирующего эксперимента. В обзор включены следующие теории мотивации: теория личности А. Маслоу, опирающаяся на известную иерархию потребностей; теория Д. МакКлелланда, касающаяся приобретенных потребностей; теория К. Альдерфера EGR (аббревиатурой обозначены три потребности — потребность существовать (existence), потребность общаться с другими (relatedness) и потребность своего роста и развития (growth); двухфакторная теория Ф. Херцберга; X-Y теория Д. МакГрегора, теория постановки целей Э.

Локка; теория справедливости С.Адамса; теория ожидания В. Врума; Z-теория В. Оучи; теория самодетерминации Э. Диси и Р. Райана, теория ценностных ориентаций Э.Шейна, и другие.

На основании анализа указанных теорий мотивации делается положение о целесообразности организации производственного тренинга, который окажет влияние в первую очередь на мотивационно-потребностную структуру личности человека, усиливая внутреннюю мотивацию к трудовой деятельности, в первую очередь мотив достижения успехов.

Параграф 1.3 «Современные исследования и практические руководства по мотивации трудовой деятельности» посвящен рассмотрению возможностей применения на практике разных теорий мотивации трудовой деятельности. Рассмотрены и проанализированы диссертационные исследования, выполненные по теме мотивации трудовой деятельности: И.Н. Бондаренко, Е.Ю. Патяевой, С.Н. Махновца, Е.А. Стрижовой, Е.Ю. Пряжниковой, и других. На основе анализа и обобщения выполненных диссертационных работ делается вывод, что трудовая мотивация – это сложное, динамическое образование, зависящее от потребностей человека, его мотивов, когнитивной оценки внутренних событий и компетенций личности, факторов внешней среды, ситуации, в которой находится человек. Она включает в себя внешнюю и внутреннюю мотивацию и иные личностные конструкты. Вместе с тем делается вывод о недостаточности проведенных исследований для решения проблемы оптимального мотивирования трудовой деятельности.

На основании анализа рассмотренных практических руководств по мотивации трудовой деятельности (Н.В. Самоукина, С.В. Иванова, Д. Пинк, А.Хайэм и других) выделены основные направления реализации задачи мотивирования трудовой деятельности: с опорой на социально-психологические условия трудовой деятельности, индивидуальные

особенности личности, на характер трудовой деятельности, стиль управления и коррекцию мотивационно-потребностной сферы личности.

Согласно анализу литературы, мотивированный к трудовой деятельности сотрудник имеет высокий мотив достижения успехов, ответственности за результаты своего труда, признания. Финансовые мотивы трудовой деятельности не являются для него ведущими. Актуальными потребностями такого сотрудника являются потребность в признании, аффилиации, не актуальными - потребность в безопасности и финансовом вознаграждении его деятельности. Идеально мотивированный к трудовой деятельности сотрудник принимает ценности и цели организации, в которой он трудится, как свои собственные. Он имеет адекватную самооценку и реалистичный уровень притязаний, конструктивно решает конфликтные ситуации и не испытывает эмоционального выгорания, увлечен своей трудовой деятельностью, уверен в себе.

Делается вывод о том, что авторы современных исследований трудовой мотивации допускают возможность формирования качеств личности, положительно влияющих на мотивацию трудовой деятельности, рекомендуют их тренировать, используя метод саморефлексии, дискуссий и деловых игр.

Во второй главе «Модель мотивации трудовой деятельности и программа формирующего эксперимента» обоснован выбор мотивации достижения как основного компонента модели мотивации трудовой деятельности, представлена разработанная нами модель мотивации трудовой деятельности сотрудников торгово-промышленных организаций и программа формирующего эксперимента, построенная на основании данной модели.

В параграфе 2.1 «Концептуальные основы предлагаемой нами модели мотивации трудовой деятельности» обосновывается гипотеза о том, что мотив достижения успехов является одним из основных мотиваторов трудовой деятельности.

Далее рассматриваются особенности личности, мотивированной на достижение успеха. Проводится соотнесение особенностей личности, мотивированной на успех с особенностями личности, мотивированной к трудовой деятельности. Выделены и описаны следующие ее особенности: предпочтение заданий средней степени сложности, личная ответственность за результаты своей деятельности, важность быстрой и конструктивной обратной связи о состоянии дел и другие. Отмечено положение Д. МакКлелланда, что мотивация достижения успехов может быть сформирована у уже взрослого человека при соответствующей тренировке.

В параграфе 2.2 «Теоретическая модель мотивации трудовой деятельности» представлена разработанная нами модель мотивации трудовой деятельности, системообразующим компонентом которой является мотивация достижения успехов. Модель мотивации трудовой деятельности показана на рисунке 1.

Модель мотивации трудовой деятельности представляет собой совокупность потенциально тренируемых личностных качеств, свойств, особенностей и моделей поведения и образа мыслей «идеально мотивированного к трудовой деятельности сотрудника» торгово-промышленных организаций, которые мы намерены формировать в процессе мотивационного тренинга, разработанного на основании данной модели. Системообразующим компонентом данной модели является мотивация достижения успехов. Высокий мотив достижения успехов является составной частью содержания каждого из компонентов представленной модели, все ее компоненты положительно связаны с мотивацией достижения успехов и между собой.



Рисунок 1. Модель мотивации трудовой деятельности.

Приложение:

1. Системообразующим компонентом модели мотивации трудовой деятельности является мотивация достижения успехов.

2. Содержанием компонента «мотивация достижения успехов» является высокий мотив достижения успехов, потребность в признании, низкий уровень материальных потребностей (финансовый мотив труда) и потребности в безопасности. С этим компонентом связано самоподдерживающее поведение, направленное на использование всех имеющихся ресурсов.

3. Содержанием компонента «личные цели и ценности» является высокий мотив достижения успехов, отсутствие эмоционального выгорания и высокой потребности в аффилиации у сотрудников торгово-промышленных организаций. С этим компонентом связано поведение, направленное на реализацию собственных ценностей в процессе трудовой деятельности, умение грамотно ставить цели и эффективно достигать их.

4. Содержанием компонента «адекватная самооценка и уровень притязаний» является высокий мотив достижения успехов, наличие адекватной самооценки и

реалистичного уровня притязаний, ответственности, как качеств личности, свойственных мотивированным на успех людям. С этим компонентом связано поведение, направленное на выбор заданий средней степени сложности, принятие ответственности за результаты своего труда и умеренный риск.

5. Содержанием компонента «уверенность в себе» является высокий мотив достижения успехов, умение эффективно решать конфликтные ситуации, потребность в аффилиации и низкая потребность в безопасности. С этим компонентом связано ассертивное (уверенное в себе) поведение, которое выражается в умении приписывать успех своим личным качествам – усилиям и старанию, адекватно оценивать вероятность достижения успеха, адекватно реагировать на неизбежные неудачи.

Таким образом, каждый из компонентов модели трудовой деятельности связан с определенными паттернами поведения и имеет соответствующее содержание. Системообразующим компонентом является мотивация достижения успехов. В содержании каждого из компонентов модели, наряду с другими составляющими, представлен высокий мотив достижения успехов.

В параграфе 3.3 «Программа мотивационного тренинга, основанного на модели мотивации трудовой деятельности» содержит описание программы формирующего эксперимента, основанную на модели мотивации трудовой деятельности.

Программа мотивационного тренинга включает в себя занятия, направленные на углубленный самоанализ его участниками сильных и слабых сторон своей личности, и занятия, ориентированные на практику и встраивание выводов, полученных путем самоанализа участниками тренинга в их повседневную жизнь. Таким образом, теория в программе тренинга подкрепляется практикой, позволяя максимально эффективно освоить материал. Графически программа формирующего эксперимента (мотивационного тренинга) представлена на рисунке 2.



Рисунок 2. Схема программы мотивационного тренинга, разработанного на основании модели мотивации трудовой деятельности.

Приложение:

1. Самоанализ и исследование собственной личности. (Формирование мотивации достижения успехов, стремления к успеху, «синдрома достижения успехов»).
2. Практическое освоение поведения успешного в себе человека, освоение знаний, умений, навыков, образа мышления и паттернов поведения, положительно связанных с мотивацией достижения успехов
3. Самоанализ личных ценностей, целей, а также собственного поведения, направленного на достижение успехов и избегания неудач.
4. Практическое решение задачи по соотнесению системы личных ценностей и целей каждого из участников тренинга с ценностями и целями организации. Формирование смыслообразующего компонента мотивации трудовой деятельности.
5. Теоретическое освоение технологии грамотного и эффективного целеполагания SMART.
6. Практика создания новых положительных привычек, создание условий для встраивания моделей поведения, направленного на успех, в повседневную жизнь.
7. Объединение всех составляющих деятельности, связанной с достижением успехов, с целью обеспечения оптимальной, комплексной мотивации достижения успехов и избегания неудач.
8. Выработка способов адекватного реагирования на неудачи.

Таким образом, представленная нами программа мотивационного тренинга предполагает комплексную работу по изменению мотивов трудовой деятельности у сотрудников торгово-промышленных организаций.

Схематичное соотнесение модели мотивации трудовой деятельности и программы мотивационного тренинга отражено на рисунке 3.



Рисунок 3. Соотнесение модели мотивации трудовой деятельности и программы мотивационного тренинга.

Приложение:

На синем поле матрицы отражены компоненты мотивации трудовой деятельности.

На белом поле матрицы отражены блоки занятий тренинга, в которых формировались компоненты мотивации трудовой деятельности. Номера блоков занятий тренинга обозначены в скобках.

Данное соответствие не является абсолютно жестким. В каждом из блоков мотивационного тренинга оказывалось влияние на изменение в положительную сторону всех компонентов мотивации трудовой деятельности.

Таким образом, мы разработали программу тренинга, позволяющую осуществить формирование мотивации трудовой деятельности, описанную посредством созданной нами модели.

В третьей главе «Формирование мотивации трудовой деятельности у сотрудников торгово-промышленных организаций в условиях тренинга» в параграфах 3.1 - 3.3 «Содержание и процедура экспериментального исследования», «Реализация программы формирующего эксперимента. Тренинг мотивации достижения успехов», «Методы

психодиагностики успешности тренинга» излагается описание эксперимента, дается общее описание тренинга, тем вводных информационно-теоретических занятий, условий его проведения. Описываются методы психодиагностики участников тренинга, обосновывается выбор математико-статистических критериев для анализа эмпирических данных.

Разработанный в настоящем исследовании тренинг состоял из восьми блоков занятий, направленных на: самоанализ и исследование особенностей собственной личности; освоение знаний, умений, навыков, поведения, связанных с мотивацией достижения успехов; самоанализ ценностей и поведения, направленного на достижение успехов и неудач; определение возможности достижения поставленных целей (успехов) за счет старания и прилагаемых усилий; освоение навыка грамотного целеполагания; создание новых положительных привычек, поведения, направленного на успех в повседневную жизнь; формирование самооценки, уровня притязаний и уверенного в себе поведения; выработку уверенности в себе и способов адекватного реагирования на неудачи.

В параграфе 3.4 «Результаты исследования и их анализ» представлены результаты исследования, а также обсуждаются возможные причины изменения мотивационной сферы и характеристик личности, произошедшие в результате проведенного тренинга. Для достоверного анализа данных нами проводятся четыре сравнения. Межгрупповое - сравниваются результаты психодиагностики испытуемых из контрольной и экспериментальной групп до и после эксперимента. Внутригрупповое - сравниваются результаты психодиагностики испытуемых из экспериментальной группы до и после эксперимента и результаты испытуемых из контрольной группы до и после эксперимента по каждому из параметров и каждой шкале по восьми психодиагностическим методикам.

В ходе проведенного экспериментального исследования были получены следующие результаты:

По результатам теста определения уровня притязаний В. К. Гербачевского статистически значимыми оказались различия между группами после эксперимента по мотиву самоуважения ($t=3,08$; $p \leq 0,05$). Этому мотиву соответствует показатель «уровень притязания», по В.К. Гербачевскому.

Самооценка, определяемая по методике П.М. Пейсахова, в экспериментальной группе испытуемых статистически значимо возросла после эксперимента ($t=4,46$; $p \leq 0,05$).

Оценка уровня субъективного контроля испытуемых показала отсутствие достоверных различий до и после эксперимента у участников тренинга (в экспериментальной группе) ($t=0,91$; $p > 0,05$).

Исследование мотивации достижения успехов по методике А. Мехрабиана показало статистически значимое увеличение мотива достижения успехов у испытуемых из экспериментальной группы после прохождения ими мотивационного тренинга ($t=2,29$; $p \leq 0,05$).

По результатам исследования потребностей испытуемых из экспериментальной группы («Определение потребности отдельных лиц и выявления мотивационных пластов в организации») установлено статистически достоверное уменьшение значимости для них материальных потребностей ($t=2,98$; $p \leq 0,05$); уменьшение силы потребности в безопасности ($t=3,69$; $p \leq 0,05$); возрастание ценности социальных потребностей ($t=2,37$; $p \leq 0,05$); потребности в признании ($t=2,38$; $p \leq 0,05$). Потребность в самоактуализации значимо не изменилась ($t=0,37$; $p > 0,05$).

Согласно методике «Определение мотивации в работе», которая была направлена на исследование мотивов сотрудников к трудовой деятельности, после проведения эксперимента у испытуемых из экспериментальной группы уменьшилась сила финансового мотива ($t=2,55$;

$p \leq 0,05$); повысилась значимость и величина следующих мотивов трудовой деятельности: «признания и самовыражения» ($t=2,20$; $p \leq 0,05$); «ответственность в работе» ($t=3,52$; $p \leq 0,05$); «достижения успехов» ($t=4,21$; $p \leq 0,05$); «мотива сотрудничества» ($t=2,21$; $p \leq 0,05$).

Не изменилась статистически достоверно сила следующих мотивов: «отношения с руководителем» ($t=0,86$; $p > 0,05$); «продвижения по службе» ($t=0,66$; $p > 0,05$); «содержания работы» ($t=1,20$; $p > 0,05$).

На рисунке 4 графически представлены изменения описанных выше мотивов у испытуемых из экспериментальной группы.

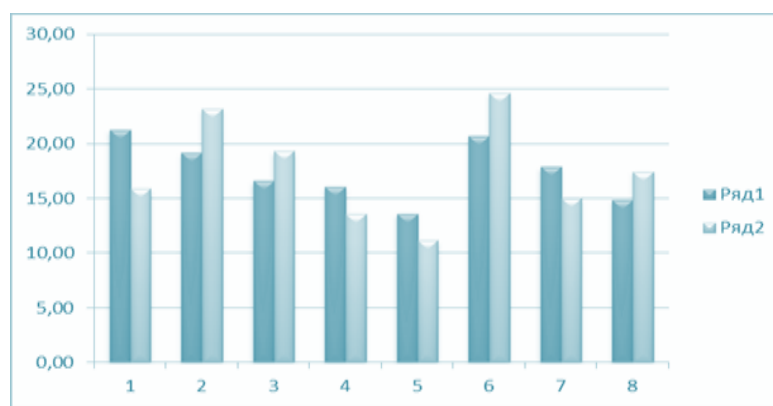


Рисунок 4. Мотивы трудовой деятельности у испытуемых из экспериментальной группы до и после эксперимента.

Примечания:

Столбцы диаграммы, обозначенные синим цветом, показывают величину мотивов до начала эксперимента.

Столбцы диаграммы, обозначенные белым цветом, показывают величину мотивов после проведения эксперимента.

По горизонтали цифрами обозначены:

- 1 – финансовый мотив.
- 2 – мотив признания и самовыражения.
- 3 – мотив ответственности.
- 4 – мотив отношения с руководителем.
- 5 – мотив продвижения по службе.
- 6 – мотив достижения успехов.
- 7 – мотив содержания работы.
- 8 – мотив сотрудничества.

По результатам методики «Диагностика предрасположенности личности к конфликтному поведению» К. Томаса установлено, что испытуемые из экспериментальной группы изменили стратегию своего

поведения в конфликтах с «избегания», ($t=2,72$; $p \leq 0,05$) на «сотрудничество» ($t=2,32$; $p \leq 0,05$).

Не изменились выборы следующих стратегий поведения в конфликтных ситуациях: соперничество ($t=0,26$; $p > 0,05$); компромисс ($t=0,20$; $p > 0,05$); приспособление ($t=0,78$; $p > 0,05$).

В экспериментальной группе статистически значительно уменьшилась выраженность следующих стадий эмоционального выгорания: напряжение ($t=2,03$; $p \leq 0,05$); истощение ($t=2,75$; $p \leq 0,05$) и общий уровень эмоционального выгорания ($t=2,52$; $p \leq 0,05$). Незначительно уменьшилась резистенция ($t=1,93 > 0,05$). Таким образом, можно констатировать, что мотивационный тренинг оказал положительное влияние на общее психологическое состояние сотрудников тех организаций, в которых он проводился.

В «Заключении» диссертационной работы сформулированы основные выводы, подтверждающие гипотезы и положения, выносимые на защиту.

В «Приложении 1» к работе подробно описана процедура тренинга, дано развернутое описание тренинговых упражнений и занятий.

В «Приложении 2» к работе описаны психодиагностические методики.

1. В настоящей работе нами была разработана личностно-ориентированная модель мотивации трудовой деятельности сотрудников торгово-промышленных организаций. Компонентами данной модели являются мотивация достижения успехов (стремление к успеху); личные ценности и цели (в ракурсе соотнесения их с ценностями и целями организации); адекватная самооценка и реалистичный уровень притязаний; уверенность в себе (ассертивное поведение).

2. Системообразующий компонент модели мотивации трудовой деятельности - мотивация достижения успехов. Содержанием данного компонента является высокий мотив достижения успехов, мотив признания и

самовыражения, поведение, предполагающее использование всех имеющихся ресурсов для достижения цели, самоподдержку и другие составляющие.

В процессе формирующего эксперимента, программа которого была создана на основе модели мотивации трудовой деятельности, разработанная нами теоретическая модель была доказана.

3. Компоненты модели мотивации и их содержание были комплексно, с опорой на мотивацию достижения успехов, сформированы в процессе мотивационного тренинга.

4. В процессе тренинга были сформированы: высокий мотив достижения успехов, адекватная самооценка и реалистичный уровень притязаний, ответственность за результаты своего труда, мотив сотрудничества и потребность в аффилиации, умение эффективно решать конфликтные ситуации, потребность в признании, низкий финансовый мотив трудовой деятельности, низкая потребность в безопасности, отсутствие эмоционального выгорания.

5. Согласно положительным результатам формирующего эксперимента, мотивацию достижения успехов и соответствующие свойства можно с успехом формировать у сотрудников торгово-промышленных организаций в условиях их профессиональной деятельности. Данный тренинг был проведен как очно, так и дистанционно, с использованием сети интернет, а также как его материалы были использованы для индивидуального коучинга ряда клиентов.

По итогам его проведения анализа и обработки эмпирических данных, мы установили, что гипотезы, выдвинутые нами в исследовании, доказаны.

В мотивации трудовой деятельности центральным и системообразующим компонентом является мотивация достижения успехов.

Формирование мотивации достижения успехов возможно при соответствующих психологических усилиях со стороны сотрудников торгово-промышленных организаций. Психотехнологией формирования

мотивации достижения успехов является мотивационный тренинг, организованный согласно модели мотивации трудовой деятельности, системообразующим компонентом которой является мотивация достижения успехов.

Формирование мотивации достижения и других, связанных с мотивацией достижения качеств личности и особенностей поведения положительно повлияло на изменение мотивов трудовой деятельности сотрудников торгово-промышленных организаций, и на их мотивацию трудовой деятельности в целом.

В результате долгосрочного формирующего эксперимента у сотрудников торгово-промышленных организаций статистически значимо возрос мотив достижения успехов. В положительную сторону изменились другие мотивы трудовой деятельности: возрос мотив ответственности за результаты труда, мотив признания и самовыражения, сотрудничества; снизилась величина финансовых мотивов трудовой деятельности. Снизилась потребность в безопасности, сила материальных потребностей, а также уровень эмоционального выгорания сотрудников торгово-промышленных организаций. В положительную сторону изменились другие показатели, связанные с мотивацией трудовой деятельности: возросла величина социальных потребностей, потребности в признании, изменилась с «избегание» на «сотрудничество» стратегия поведения в конфликтных ситуациях. Другими словами, в процессе разработанного нами тренинга произошли положительные изменения в мотивационно-потребностном профиле личности сотрудников торгово-промышленных организаций.

Таким образом, мотив достижения успехов можно формировать у сотрудников торгово-промышленных организаций в условиях их профессиональной деятельности. Такое формирование произошло в нашем исследовании вопреки утверждению некоторых специалистов по психологии мотивации, например, Х. Хекхаузена, согласно которому мотив достижения

успехов и соответствующая совокупность свойств формируется и развивается до девятилетнего возраста, а далее становится устойчивой.

Разработанный нами на основании модели мотивации трудовой деятельности мотивационный тренинг может использоваться как очно, так и с использованием сети Интернет, как в ходе профессиональной психологической подготовки, кроме того - в индивидуальном коучинге.

С помощью глубокой психологической работы, самоанализа и рефлексии, которые предполагает мотивационный тренинг, каждый его участник получил возможность создать свою собственную «технология достижения успехов», с опорой на свои личные ресурсы. Таким образом, построенная в данном исследовании модель и основанный на ней мотивационный тренинг могут с успехом служить самореализации творческих потенциалов зрелых людей в процессе их созидательной деятельности на пути к достижениям.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ, ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ИЗЛОЖЕНЫ В ПУБЛИКАЦИЯХ АВТОРА

Статьи в ведущих научных журналах, рекомендованных ВАК РФ:

1. Панина И.Н. Структура, формирование и развитие мотивации достижения успехов у сотрудников организации // Азимут научных исследований: педагогика и психология. № 2016, № 4 (17), Т.5 - с. 477-480.

2. Панина И.Н. Влияние мотивационного тренинга на эмоциональное выгорание сотрудников организации и мотивацию трудовой деятельности // Успехи современной науки. 2016, № 11 Т. 7- с. 98-103.

3. Панина И.Н. Влияние мотивационного тренинга на выбор стратегий поведения в конфликтных ситуациях // Успехи современной науки и образования. 2016, № 12, Т. 10 - с. 117-122.

Публикации в других изданиях:

4. Панина И.Н. Современные теории мотивации трудовой деятельности и связанные с ними проблемы // Психологические и психиатрические исследования. Ежегодник 2014 / Под ред. Ф.Е. Иванова, Н.Л. Нагибиной. – М.: Московский институт психоанализа, Центр стратегической конъюнктуры, 2014. – 448 с., с. 51-60.

5. Панина И.Н. Философско-психологический подход к анализу деятельности человека // Modern philosophic paradigms: interrelation of traditions and innovative approaches. Materials philosophic paradigms: interrelation of traditions and innovative approaches. (Международная научно-практическая конференция на тему: «Современные философские парадигмы: взаимодействие традиций и инновационные подходы» / Prague, 2014. – с. 199-211.

6. Панина И.Н. Теоретические основы и программа мотивации трудовой деятельности сотрудников организации на базе мотивов социального поведения // Problems of formation of a professional: theoretical analysis principles and practical solutions. Materials of the III international scientific conference on September 25-26, 2015. (III международная научно-практическая конференция на тему: Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения) / Prague, 2015. – с. 67-74.

7. Панина И.Н. Теоретические основы и программа мотивации трудовой деятельности сотрудников организации на базе мотивов социального поведения // Problems of development of a personality: diversity of approaches. Materials of the III international scientific conference on November 15-16, 2015. (III международная научно-практическая конференция на тему: «Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения») / Prague, 2015. – с. 45-54.

Подписано в печать: 01.11.2017
Объем: 1,0 усл.п.л.
Тираж: 100 экз. Заказ №708
Отпечатано в типографии "Реглет"
г.Москва, Ленинский проспект, д.2
8(495)978-66-63