

ВЗАИМОСВЯЗЬ СУБЪЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ И МОТИВАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ В КРИЗИСЕ

А. Н. Терещенко, студент 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат биологических наук, доцент

Л. П. Васильева (ГИУСТ БГУ)

Актуальность исследования социально-психологического компонента управления персоналом организации в условиях кризиса обусловлена ухудшением экономической обстановки в мировом сообществе, повышением числа нерентабельных предприятий в различных сферах промышленности Республики Беларусь, необходимостью совершенствования методов и технологий антикризисного управления. Переходы с одной стадии развития организации на другую сопровождаются системными кризисами, что способствует снижению производительности и качества работы, повышению текучести кадров, возникновению трудностей с процессом целеполагания. Выраженность этих явлений напрямую зависит от социально-психологических особенностей персонала организации, способности сотрудников адаптироваться к изменениям условий функционирования [2, с. 145].

Одним из наиболее значимых факторов в преодолении кризиса при развитии организации является повышение мотивации персонала, определяющее уровень производительности труда. Не менее важным фактором является наличие у сотрудников необходимых профессионально важных психологических качеств, например, направленности локуса контроля на значимые события жизни. Уверенность в способности повлиять на ход жизненных событий, в том числе в профессиональной сфере, предопределяет модель профессионального поведения, индивидуальный стиль профессиональной деятельности сотрудников организации, оказывая существенное влияние на ход кризисного процесса [3, с. 145].

Исследование взаимосвязи уровня субъективного контроля и мотивационной структуры сотрудников организации в кризисе проводилось на базе ООО «Мебельный ресурс» и ЗАО «Патюо». В первую группу вошли 30 сотрудников организации «Мебельный ресурс», находящейся в состоянии кризиса. Во вторую группу вошли 30 сотрудников ЗАО «Патюо», являющейся успешной организацией, ведущим и крупнейшим ритейлером в Республике Беларусь.

Цель исследования – выявить взаимосвязь субъективного контроля и мотивационной структуры сотрудников организации в кризисе, во многом определяющих их профессиональную эффективность.

Методики исследования: опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера в адаптации Е. Ф. Бажина, Е. А. Гольнкина [4, с. 366–372]; «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана [1, с. 284–289]. Для статистической обработки полученных результатов были использованы расчет U -критерия Манна – Уитни, корреляционный анализ Спирмена.

Результаты исследования показали, что для сотрудников организации, находящейся в кризисе, более характерна неспособность улавливать связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни. Они в большей степени, чем сотрудники успешной организации, склонны полагать, что большинство событий их жизни является результатом внешних обстоятельств, считать себя неспособными контролировать их развитие ($U = 304; p < 0,05$). У сотрудников организации в состоянии кризиса более выражена, чем у их успешно работающих коллег, тенденция приписывать свои успехи, достижения внешним обстоятельствам ($U = 275; p < 0,05$). Они в меньшей степени считают себя ответственными за неудачи в производственной деятельности, взаимоотношения с коллегами, успехи своего продвижения по службе ($U = 260; p < 0,01$).

В ходе исследования установлено, что у сотрудников организации, находящейся в кризисе, более выражен мотив поддержания жизнеобеспечения ($U = 310,5; p < 0,05$) и менее выражены уровни мотивов: социального статуса ($U = 302,5; p < 0,05$), общей активности ($U = 289; p < 0,05$), творческой активности ($U = 294,5; p < 0,05$), общественной полезности ($U = 286; p < 0,05$). Таким образом, сотрудники организации в состоянии кризиса имеют дисгармоничную, обедненную мотивационную структуру личности, что отражается в низком уровне профессиональных амбиций, негативно сказывается на производительности труда.

Корреляционный анализ полученных данных позволил установить положительную взаимосвязь между выраженностью интернального локуса контроля у сотрудников из организации, находящейся в кризисе, и мотивом общей активности ($r = 0,446; p < 0,05$) и отрицательную – с мотивом поддержания жизнеобеспечения ($r = -0,548; p < 0,05$). Чем более выражена интернальность у сотрудников организа-

ции в кризисе в области достижений, тем в большей степени у них проявляются мотивы социального статуса ($r = 0,426; p < 0,05$) и творческой активности ($r = 0,423; p < 0,01$). Интернальность в области производственных отношений у данных сотрудников сопряжена с мотивами общей активности ($r = 0,362; p < 0,05$) и общественной полезности ($r = 0,361; p < 0,05$). Чем выше уровень интернальности в области межличностных отношений у сотрудников организации в кризисе, тем более характерны для них мотивы общей активности ($r = 0,441; p < 0,05$) и общения ($r = 0,452; p < 0,01$).

Установлено, что интернальность сотрудников преуспевающей организации потенцирует повышение мотивов общей активности ($r = 0,426; p < 0,05$) и общественной полезности ($r = 0,423; p < 0,05$). Чем более выражена интернальность в области достижений у сотрудников преуспевающей организации, тем лучше у них проявляются мотивы социального статуса ($r = 0,451; p < 0,05$), общей активности ($r = 0,525; p < 0,01$) и творческой активности ($r = 0,422; p < 0,05$); тем менее выражен мотив поддержания жизнеобеспечения ($r = -0,433; p < 0,05$). Интернальность в области производственных отношений у сотрудников преуспевающей организации сопряжена с мотивами социального статуса ($r = 0,424; p < 0,05$) и общественной полезности ($r = 0,392; p < 0,05$).

Таким образом, выявленная взаимосвязь уровня субъективного контроля и мотивационной структуры сотрудников организации в кризисе вызывает необходимость учитывать данное обстоятельство при выработке стратегии и тактики антикризисного управления персоналом.

Литература

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом / М. И. Бухалков. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 368 с.
2. Васильев, А. П. Мотивация персонала и профессиональная переподготовка кадров как факторы совершенствования системы управления персоналом предприятия в период кризиса / А. П. Васильев, В. И. Поздеев // Научный вестник МГТУ ГА. – 2011. – № 167. – С. 145–148.
3. Зуб, А. Т. Менеджмент проблем и кризисный менеджмент: два подхода к управлению организационными трудностями / А. Т. Зуб // Государственное управление. – 2015. – № 52. – С. 144–162.
4. Турчинов, А. И. Управление персоналом : учебник / А. И. Турчинов. – М. : Изд-во РАГС, 2002. – 488 с.