

Научная статья

УДК 331.108.2

DOI <https://doi.org/10.24866/VVSU/2073-3984/2021-3/079-090>

М. Г. Масилова

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия

Профессиональное самосовершенствование работников: мотивация и реальность

В статье представлены результаты исследования мотивации к самосовершенствованию в системе трудовой мотивации сотрудников на примере крупной дальневосточной промышленной компании. Рыбопромышленная отрасль выбрана в связи с ее высокой значимостью для развития экономики региона, большим числом задействованных работников, стремительными изменениями в технологиях производства, требующими своевременной подготовки персонала. Стратегия развития компании предусматривает обеспечение отрасли персоналом, мотивированным на получение новых знаний и освоение современных технологий. Исследование проводилось с целью выявления особенностей мотивации к обучению работников как механизма реализации самосовершенствования и профессионального развития. Методологическую базу исследования составил психолого-социологический подход к изучению структуры мотивов трудовой деятельности и построению мотивационных профилей на основе сравнительного анализа результатов в разрезе различных категорий должностей. В качестве основного метода исследования использовался опрос работников, а также статистические методы обработки данных. В результате установлены существенные отличия работников в оценке общепринятых мотивов труда, определена их значимость; выявлены уровень мотивации к обучению и особенности мотивационной сферы работников плавсостава. По степени значимости мотивов и их выраженности у опрошенных работников сформированы мотивационные профили, получены данные о субъективной оценке уровня своей квалификации; изучены факторы, способствующие повышению стремления к самосовершенствованию. С целью оптимизации процессов управления мотивацией работников предложено применение индивидуальных подходов к мотивации обучения, совершенствование методов обучения. Сделан вывод о положительном влиянии изменений в системе мотивации на профессиональное самосовершенствование и деятельность работников в целом.

Масилова Марина Григорьевна – канд. социол. наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления; e-mail: marina.masilova@vvsu.ru

Ключевые слова и словосочетания: самосовершенствование, профессиональное самосовершенствование, мотивация к обучению, управление мотивацией работников, мотивация трудовой деятельности, мотивационный профиль.

M.G. Masilova

Vladivostok State University of Economics and Service
Vladivostok. Russia

Professional self-improvement of employees: motivation and reality

The article presents a presentation of the results of the study of motivation for self-improvement in the system of labor motivation of employees on the example of a large Far Eastern fishing company. The fishing industry was selected due to the high importance of this area for the development of the regional economy, the large number of employees involved, and rapid changes in production technologies that require timely personnel training. The company's development strategy requires the provision of the industry with personnel motivated to acquire new knowledge and master modern technologies. The study was conducted with the aim of identifying the features of motivation for training employees as a mechanism for the implementation of self-improvement and professional development. The methodological basis of the study was a psychological and sociological approach to the study of the structure of motives for work and the construction of motivational profiles based on a comparative analysis of the results in the context of various categories of positions. The main research method used was a survey of employees, as well as statistical methods of data processing. As a result, significant differences between employees in assessing the generally accepted motives of work were established, their significance was determined; the level of motivation for training and the characteristics of the motivational sphere of the ship's personnel were revealed; according to the degree of importance of motives and their severity, the interviewed employees formed motivational profiles, obtained data on the subjective assessment of the level of their qualifications; the factors contributing to the increase in the desire for self-improvement have been studied. In order to optimize the processes of managing employee motivation, it is proposed to use individual approaches to motivating training, improving training methods. The conclusion is made about the positive influence of changes in the system of motivation on professional self-improvement and the activities of employees in general.

Keywords: self-improvement, professional self-improvement, motivation for learning, management of employee motivation, motivation for work, motivational profile.

Введение

Промысловая отрасль в настоящее время имеет высокое значение для экономики России: постоянный рост добычи водных биоресурсов и их экспорта благоприятно влияет на экономические показатели страны, её конкурентоспособность на внешнеполитической арене и внутриотраслевых рынках [5].

Стратегия инновационного развития в рыбохозяйственном комплексе поддерживает модернизацию производства, однако ее достижение возможно только при компетентном кадровом составе отрасли.

Общеизвестно, что инновационное развитие может быть обеспечено только высококвалифицированным персоналом, мотивированным к приобретению новых знаний и умений, самосовершенствованию в профессиональной деятельности. Привлечение такого персонала на предприятия рыбодобывающей и рыбоперерабатывающей промышленности, повышение эффективности обучения действующего кадрового состава отрасли становятся актуальной задачей. Это требует изучения трудовой мотивации и мотивации к обучению работников. Однако в настоящее время публикации на данную тему немногочисленны, что подтверждает актуальность настоящего исследования.

Теоретико-методологическая основа исследования, авторская позиция

Методологическую и теоретическую основу исследования составили публикации научного и практического характера по управлению мотивацией, содержащиеся в трудах исследователей разных отраслей науки, что требует интеграции различных концепций и подходов.

Проблемы применения теорий мотивации в практике управления персоналом различных организаций рассматривали многие отечественные ученые (В.А. Дятлов, Е. В. Белкин, С. Горностаев, Т. И. Пуденко, О. А. Ерманский, С. Б. Каверин, П. М. Керженцев, А. К. Львов, В. А. Ядов и др.). В их исследованиях убедительно показано, что переход России к рыночным отношениям существенно повысил актуальность проблемы мотивации, так как сопровождался изменениями мотивационных отношений в труде, жизненных ценностей, что приводит к необходимости внедрения комплексного подхода к мотивации трудовой деятельности [2].

Под трудовой мотивацией традиционно понимаются побудительные причины, заставляющие человека заниматься трудом. Анализ подходов различных авторов (Д. А. Аширов, И. Ф. Беляева, М. И. Круглов, Е. В. Новик, В. Г. Подмарков, С. А. Шкурихин и др.) позволяет установить, что данное понятие трактуется в большинстве случаев с позиции процесса целенаправленного применения определенной совокупности разносторонних мотивов к трудовой деятельности и регулирования трудовых отношений для реализации целей организации путем совпадения ее интересов и интересов работника [1].

В современном российском обществе особую важность приобретает мотивация профессионального самосовершенствования, понимаемая как совокупность всех побуждений и условий, которые направляют, детерминируют, регулируют соответствующую деятельность человека. По мнению исследователей, изучающих мотивацию профессионального самосовершенствования (Б. Г. Ананьев, Л. И. Божович, А. Н. Леонтьев, Л. М. Митина, В. А. Петровский и др.), трудовая мотивация и мотивация профессионального самосовершенствования представляют собой сложно организованную систему, под влиянием которой в сознании человека формируется программа трудового поведения [4].

Схематично это можно отразить как две пересекающиеся окружности, имеющие общую область. Мотивация к обучению находится на пересечении этих

областей, т.к. принадлежит одновременно трудовой мотивации, являясь ее частью и механизмом реализации мотивации профессионального самосовершенствования (рис. 1).



Рис. 1. Место мотивации к обучению в общей системе мотивации

Хорошо организованное обучение не только оказывает мощное мотивирующее воздействие, но и активизирует самосовершенствование сотрудников, помогает поднять уровень компетентности, а значит, и рыночную стоимость [7]. Рассмотрим данную проблему на примере малоизученной категории работников рыбопромышленной отрасли.

База и методы эмпирического исследования

Исследование проводилось среди работников плавсостава одного из рыболовных траулеров как ключевой производственной единицы выбранной крупной дальневосточной промысловой компании. Компания осуществляет добычу рыбы и обеспечивает всю производственную цепочку – от вылова до переработки в готовый продукт.

На всех судах компании (13 крупнотоннажных траулерах) действует одно штатное расписание, условия по оплате труда и обучению сотрудников идентичные. Выборка респондентов для исследования являлась целевой, в которой численность каждой интересующей нас категории персонала достаточна для анализа, хотя статистически нерепрезентативна в отношении генеральной совокупности – в компании около 2000 рабочих мест.

Цель исследования – выявить особенности мотивации к обучению в системе трудовой мотивации работников промысловых предприятий, так как учет этих особенностей в системе мер по мотивации может повысить ее эффективность.

Для достижения данной цели поставлены следующие задачи:

- изучить трудовую мотивацию работников плавсостава рыбодобывающего предприятия различных категорий;
- установить факторы, существенно влияющие на мотивацию к обучению;
- разработать реальный и требуемый мотивационный профиль работников для учета в практике формирования мотивации к обучению.

Для сбора информации использован метод анкетного очного раздаточного (анкеты раздавались респондентам) стандартизированного опроса. С целью ана-

лиза эмпирических данных, полученных с применением номинальных шкал, использовались статистические методы обработки данных и метод сравнительного анализа. Сравнивались результаты опроса различных категорий должностей (руководители, производственный персонал, технический и обслуживающий персонал).

Разработанная нами анкета направлена на выявление мотивационного профиля работников и включала 13 вопросов с возможностью выбора одного или нескольких вариантов ответа, а также балльной оценкой предложенных вариантов в зависимости от степени их значимости. В опросе приняли участие 104 человека.

На основе обобщения и усреднения результатов изучения степени значимости мотивов и уровня выраженности у опрошенных работников составлен и отражен в традиционной круговой диаграмме мотивационный профиль. Под мотивационным профилем нами в данной работе понимается сочетание мотивирующих факторов труда и обучения. Данное понимание основано на изучении публикаций Ш. Ричи и П. Мартина, которые предложили выявлять наиболее и наименее актуальные для конкретного человека потребности, названные впоследствии мотивационным профилем и составившие основу обеспечения удовлетворенности работой [6].

Для сопоставления полученных мотивационных профилей с требуемым проведено изучение мнения руководства компании путем неструктурированного экспертного интервью. Руководители отвечали на вопросы о желаемой (требуемой) степени значимости мотивов, например, «Какие мотивы должны присутствовать у работника?» «Какие из них более значимы?», «В какой степени, по Вашему мнению, должны быть выражены?» и др. Всего опрошено 22 эксперта, занимающих различные должности, относящиеся к категории руководителей.

Поскольку оценки руководителей находились в диапазоне от 60 до 90%, то в качестве желаемого уровня выраженности мотивов выбран средний показатель – 75%. Обобщение результатов позволило сопоставить оба профиля в одной диаграмме и зафиксировать отклонения.

Основная часть

Анализ полученных данных в процессе анкетирования различных категорий работников показал, что при рассмотрении вопроса о смене работы среди производственного персонала только пятая часть желают или планируют сменить работу, из них треть с большей долей вероятности уволятся в случае отсутствия увеличения заработной платы (рис. 2). Наиболее высока доля работников, не желающих менять работу, среди обслуживающего персонала, что может быть обусловлено трудностями трудоустройства в дальнейшем. Еще меньше желающих сменить работу в категории технического персонала. Руководители также меньше других категорий высказывают желание сменить работу.

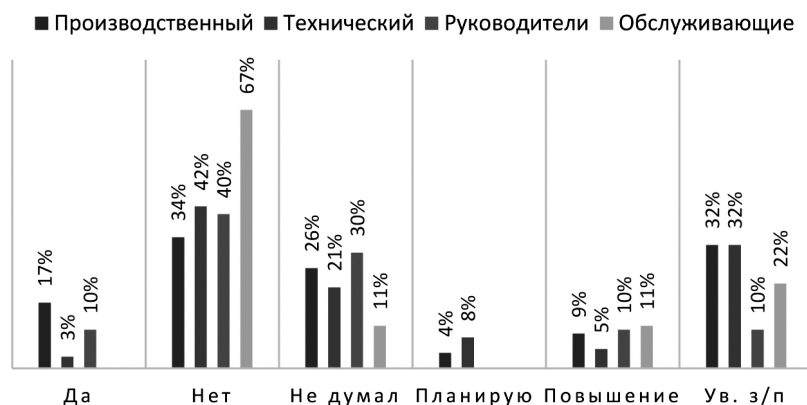


Рис. 2. Мотивация к смене работы в зависимости от категории должностей

Итак, ориентация на стабильную работу выражена только у сотрудников, занимающих обслуживающие должности.

При оценке общепринятых мотивов труда по 10-балльной шкале целый ряд факторов оказался важным (рис. 3). Так, среди ведущих мотивов традиционно отмечены гигиенические факторы (по Ф. Герцбергу) – взаимоотношения в коллективе (видимо, обусловлено спецификой труда и тесным общением в замкнутом пространстве), оплата труда, хорошие отношения с руководством. Вместе с тем, в рамках исследования значимо, что для более чем половины респондентов ключевым мотивом оказалась возможность научиться новому.

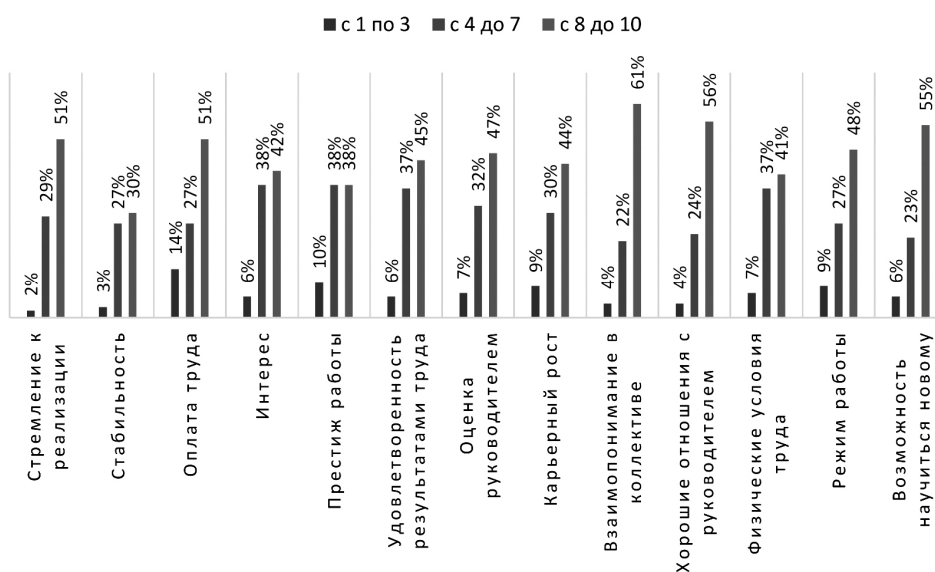


Рис. 3. Распределение основных мотивов труда

Распределение мнений респондентов относительно самооценки уровня своей квалификации показало, что по каждой категории должностей оценка квалификации на высокий и достаточный уровень присутствует более чем у половины опрошенных, особенно это характерно для производственного персонала, что, по-видимому, обусловлено наличием компетентности в профессиональной деятельности (таблица).

Таблица

Распределение мнений респондентов относительно оценки уровня квалификации

Категория	Производственный персонал	Руководители	Технический персонал	Обслуживающий персонал
Высокий и достаточный	70	60	60	66
Средний	15	30	32	33
Затрудняюсь ответить	19	10	5	–

Производственный персонал является исполнителем основных функций, но у них по сравнению с другими категориями снижена мотивация к обучению (рис. 4), что коррелирует с оценками квалификации.

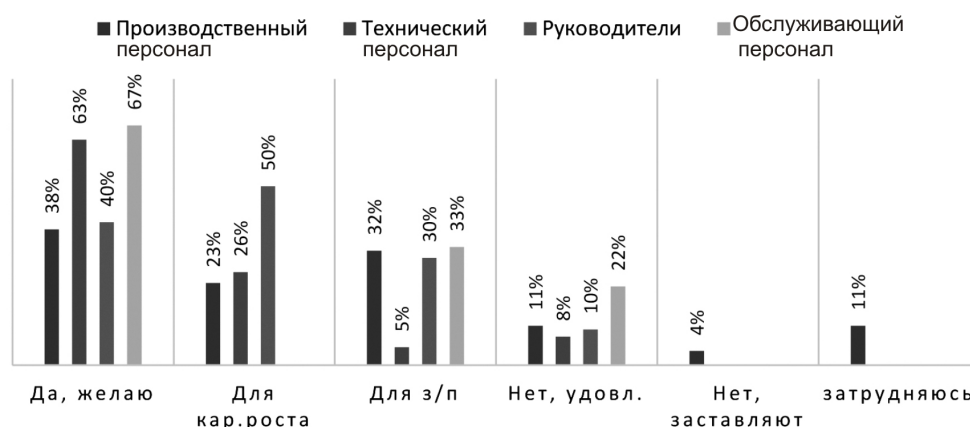


Рис. 4. Распределение мнений респондентов относительно мотивации к дополнительному обучению

Желают получать дополнительные знания, умения, навыки больше половины респондентов технического и обслуживающего персонала ввиду их стремления развиваться в профессиональном плане.

Среди руководителей картина обратная: немногие удовлетворены своими знаниями, ровно половина руководителей хотят обучаться для карьерного роста.

Установлено, что при сравнении потребностей в обучении производственного и технического персонала для производственного важнее коммуникативные навыки, знания по охране труда и навыки руководства (рис. 5). Потребность в знаниях новых технологий работы выражена более всего у руководителей и технического персонала. Для обслуживающего персонала они важны, так же как и знания конкретных трудовых функций (по 44%). Среди руководителей выше ценится развитие личностных компетенций – коммуникативные и управленческие навыки.

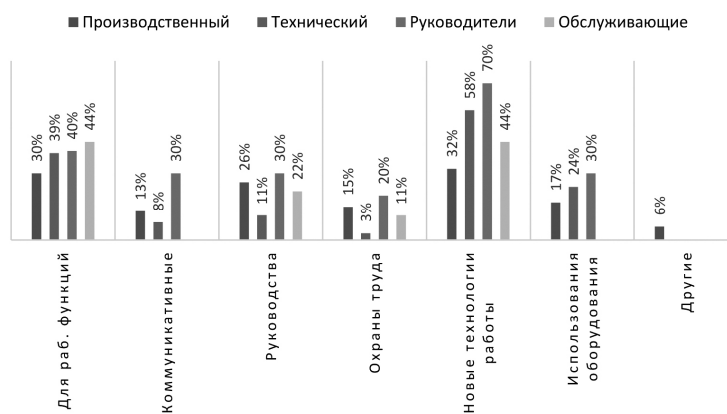


Рис. 5. Распределение мнений респондентов относительно необходимых знаний и умений

Обращает на себя внимание тот факт, что все факторы, способствующие повышению стремления к обучению, оценены высокими баллами почти половиной работников (рис. 6).

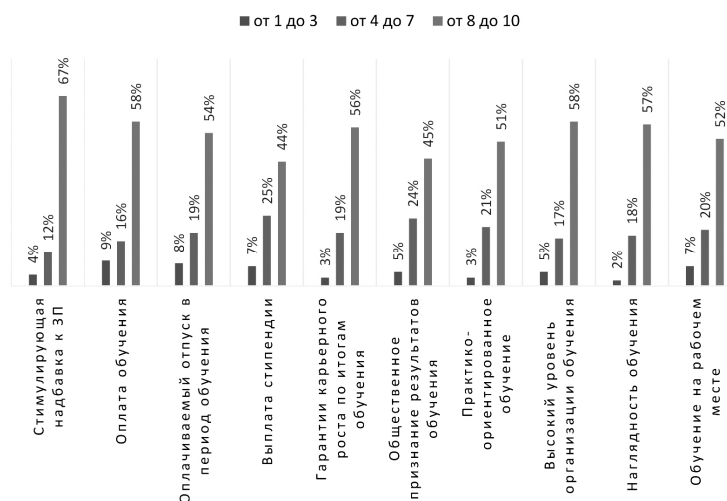


Рис. 6. Распределение мнений респондентов относительно факторов, способствующих повышению стремления к обучению

Среди наиболее значимых – установление стимулирующей надбавки к заработной плате в соответствии с ростом квалификации, оплата обучения, высокий уровень организации обучения, практический характер занятий, карьерный рост по итогам обучения, оплачиваемый отпуск на период обучения. Таким образом, для работников важен ощутимый результат обучения: повышение заработной платы, карьерный рост, практическая направленность занятий. На основе полученных при анкетировании результатов составлены мотивационные профили, включающие общепринятые мотивы труда и мотивы к обучению.

При изучении сложившегося мотивационного профиля у работников различных категорий должностей установлено, что наименьшая удовлетворенность факторами мотивации наблюдается у производственного персонала (рис. 7).

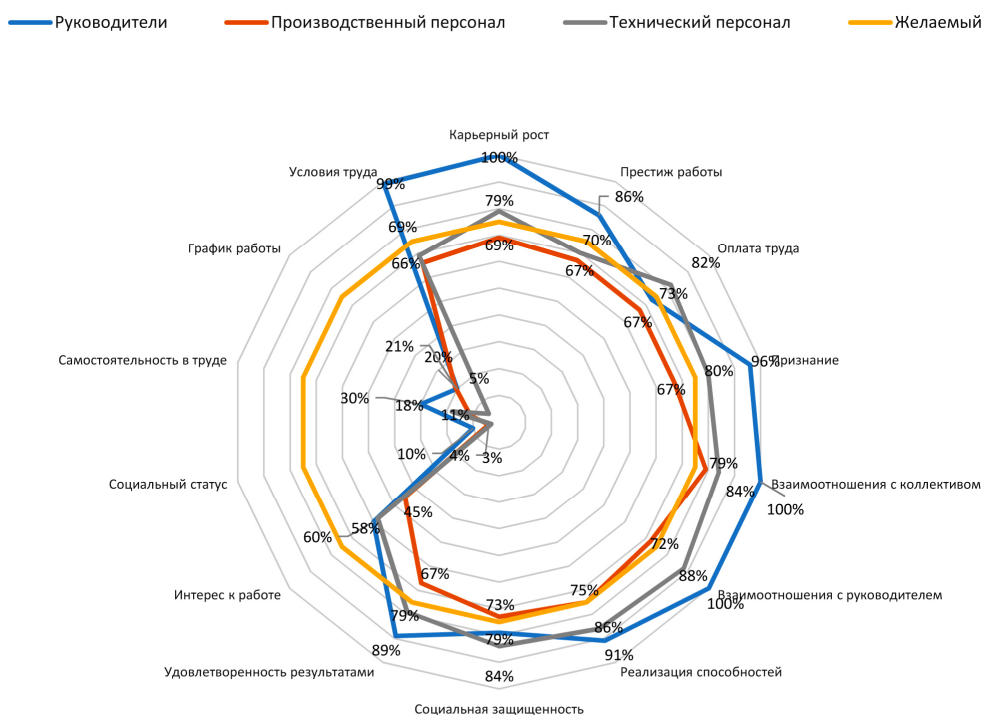


Рис. 7. Мотивационный профиль по общим мотивам

Наиболее мотивированной является категория руководителей. Мотивы «условия труда» и «карьерный рост» почти в 1,5 раза выше у руководителей, чем у других категорий. Оплата труда наиболее привлекательна для технического персонала, он также заинтересован в карьерном росте и реализации способностей.

Такие факторы, как самостоятельность в труде, социальный статус, график работы, не являются важными для всех категорий персонала.

Наибольшего внимания требует производственный персонал, основная мотивация которого – взаимоотношения с коллективом, остальные мотивы нахо-

дятся примерно на одном уровне и требуют усиления. Показатели, приближающиеся к желаемой модели, имеет технический персонал, прежде всего из категории молодых работников. Их мотивы отображают нацеленность на карьерный рост, оплату труда и социальный пакет.

При мотивации руководителей необходимо опираться на мотивы «признание», «условия труда», «взаимоотношения», «реализация способностей».

Высокая мотивация к обучению наблюдается у руководителей, для которых все мотивы более чем на 10% выше желаемого уровня (рис. 8).

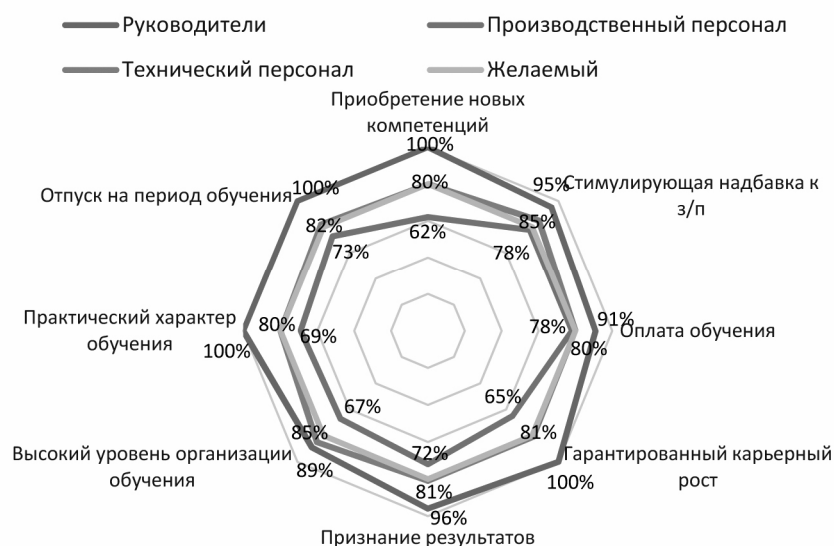


Рис. 8. Мотивационный профиль по мотивам к обучению

Все руководители заинтересованы в получении результатов от обучения: приобретении новых компетенций, карьерном росте, практическом характере обучения, т.е. возможности применения знаний.

Приоритетным для производственного персонала остается экономический аспект обучения: стимулирующая надбавка и оплата обучения. Менее значимыми являются условия и характер обучения. Однако при работе с производственным персоналом важно учитывать не только материальную мотивацию, но и удобство обучения, график учебного процесса, содержание и практический характер занятий, опыт преподавателей и др.

У технического персонала ведущими мотивами к обучению стали карьерный рост, практический характер обучения, стимулирующая надбавка, приобретение новых компетенций. Следовательно, мотивировать технический персонал к обучению следует через предоставление бонусов по итогам обучения, а также через проработку содержания и практическую значимость программ.

Выводы

Таким образом, сопоставление мотивационных профилей позволяет охарактеризовать в целом уровень мотивации персонала к обучению как достаточный с тенденцией к повышенному у отдельных категорий работников. С целью поддержания данного уровня и устранения негативного опыта проводимого ранее обучения необходимо создать соответствующие условия и совершенствовать организацию и содержание учебного процесса в зависимости от выявленных мотивов.

Несмотря на то, что вопросы трудовой мотивации нашли свое отражение в многочисленных исследованиях, мотивационные теории указывают, в каком направлении осуществлять мотивационную политику в управлении персоналом, но не дают однозначных рекомендаций для действия.

Современный подход к управлению ориентирован не на внешнее, а на внутреннее воздействие, на его согласованность с системой мотивов и ценностных ориентаций персонала, при этом связующим звеном выступает управление мотивацией к обучению и самосовершенствованию в процессе трудовой деятельности, однако решение данной задачи требует изучения и учета особенностей мотивационной сферы персонала.

Полученные в ходе эмпирического исследования результаты способствуют формированию мотивационных профилей, которые, в свою очередь, могут лечь в основу разработки предложений по совершенствованию системы мотивации к обучению в организации. Эффект от их реализации ожидается в росте профессионального самосовершенствования и, как следствие, увеличении производительности и качества труда.

Таким образом, работа по профессиональному совершенствованию работников плавсостава с учетом особенностей их системы мотивов выходит за рамки научных и познавательных проблем и ставится в практическую плоскость как средство повышения конкурентоспособности рыбодобывающих предприятий и развития отрасли в целом.

1. Аширов Д. А. Методология развития мотивации и стимулирования персонала: социально экономические аспекты: дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 2002.
2. Богдан Н. Н. Мотивация профессиональной деятельности как основной фактор управления персоналом высшей школы в условиях рыночной экономики (региональный аспект): дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 // НГУЭУ. – Новосибирск, 2004.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – Москва: Питер, 2011. – 512 с.
4. Назарова И. С. Мотивационная сфера личности: теоретический обзор современных исследований // Фундаментальные и прикладные науки сегодня: материалы XVIII международной научно-практической конференции, North Charleston, USA, 01–02 апреля 2019 года. – North Charleston, USA: Lulu Press, Inc., 2019. – С. 59–61.
5. Производительность труда в Российской Федерации. – Текст: электронный / В. Трубин, Н. Николаева, М. Палеева, А. Хусаинова // Социальный бюллетень. – 2017. – №9. – URL: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/13612.pdf> (дата обращения: 05.05.2021).
6. Яковлева Е. В. Формирование механизма управления интеллектуализацией персонала промышленных предприятий: история, предпосылки, основные элементы. – Москва: Креативная экономика, 2016. – 114 с.

7. Яхонтова Е. Системный подход к мотивации персонала // Менеджмент сегодня. – 2004. – № 1. – С. 47–52.

References

1. Ashirov D. A. Metodologiya razvitiya motivacii i stimulirovaniya personala: soci-al'no ekonomicheskie aspekty: dis. ... kand. psihol. nauk. – Moskva, 2002.
2. Bogdan N. N. Motivaciya professional'noj deyatel'nosti kak osnovnoj faktor upravleniya personalom vysshej shkoly v usloviyah rynochnoj ekonomiki (regional'nyj aspekt): dis. ... kand. sociol. nauk: 22.00.08 // NGUEU. – Novosibirsk, 2004.
3. П'ин Е.П. Мотивация и мотивы. – Москва: Питер, 2011. – 512 с.
4. Nazarova I. S. Motivacionnaya sfera lichnosti: teoreticheskij obzor sovremennyh issledovaniy // Fundamental'nye i prikladnye nauki segodnya: materialy XVIII mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, North Charleston, USA, 01–02 aprelya 2019 goda. – North Charleston, USA: Lulu Press, Inc., 2019. – S. 59–61.
5. Proizvoditel'nost' truda v Rossijskoj Federacii. – Tekst: elektronnyj / V. Trubin, N. Nikolaeva, M. Paleeva, A. Husainova // Social'nyj byulleten'. – 2017. – №9. – URL: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/13612.pdf> (data obrashcheniya: 05.05.2021).
6. Yakovleva E. V. Formirovanie mekhanizma upravleniya intellektualizaciej personala promyshlennyh predpriyatij: istoriya, predposylki, osnovnye elementy. – Moskva: Kreativnaya ekonomika, 2016. – 114 s.
7. Yakhontova E. Sistemnyj podhod k motivacii personala // Menedzhment segodnya. – 2004. – № 1. – С. 47–52.

© М.Г. Масилова, 2021

Для цитирования: Масилова М.Г. Профессиональное самосовершенствование работников: мотивация и реальность // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2021. – Т. 13, № 3. – С. 79–90.

For citation: Masilova M. G. Professional self-improvement of employees: motivation and reality, *The Territory of New Opportunities. The Herald of Vladivostok State University of Economics and Service*, 2021, Vol. 13, № 3, pp. 79–90.

DOI <https://doi.org/10.24866/VVSU/2073-3984/2021-3/079-090>

Дата поступления: 15.06.2021.