

Взаимосвязь мотивационного профиля личности и типа карьерной ориентации

Научный руководитель – Курдюкова Наталья Анатольевна

Мустафин Рустам Шамилевич

Выпускник (бакалавр)

Московский институт психоанализа, Москва, Россия

E-mail: 686style@gmail.com

Взаимосвязь мотивационного профиля личности и типа карьерной ориентации

Мустафин Рустам Шамилевич

Студент

Московский институт психоанализа,
психологический факультет, Москва, Россия

E-mail: atach@bk.ru

В условиях нестабильной экономической обстановки российские предприятия вынужденно адаптируются к снижению уровня розничной торговли. Сегодня прибыльность предприятия в большей степени зависит от восприятия продукта покупателем и результатов работы сбытового персонала. Эффективное управление сбытовым персоналом является главным условием повышения прибыльности компании и зависит от умения найти, и проанализировать мотивы, побуждающие работников к более эффективному труду. В этой связи целью нашего исследования являлось выявление взаимосвязи между мотивационным профилем и типом карьерной ориентации сотрудников сбытового отдела в компании ООО «Проект-студия «Наш город».

Исследование социально-психологических аспектов личности для изучения мотивационного профиля сотрудников сбытового отдела мы провели при помощи следующих методик: определение потребностно - мотивационного профиля личности методика (П. Марин, Ш. Ричи), измерение мотивационной структуры личности (методикой В.Э. Мильмана), определение карьерной ориентации (методика «Якоря карьеры» Э. Шейна). Общий объем выборки составил 36 человек

Гипотеза исследования - имеется взаимосвязь между мотивационным профилем личности и типом карьерной ориентации.

Исходя из результатов корреляционного анализа карьерных ориентаций и мотивационных факторов по В.Э. Мильману мы отметили, что при уровне значимости 0,05 (критическое значение 0,5) имеется взаимосвязь карьерной ориентации «служение», от мотивационного фактора «творческая активность» (коэффициент корреляции 0,62) и карьерной ориентации «вызов» от мотивационных факторов: «социальный статус»; (коэффициент корреляции 0,65); «общение» (коэффициент корреляции 0,52); «творческая активность» (коэффициент корреляции 0,52). При уровне значимости 0,01 (критическое значение 0,62) имеется взаимосвязь карьерной ориентации «вызов» с мотивационным фактором «социальный статус» (коэффициент корреляции 0,65).

Исходя результатов корреляционного анализа карьерных ориентаций и потребностно - мотивационных факторов по Мартину-Ричи мы отметили, что при уровне значимости 0,05 (критическое значение 0,43) имеется зависимость только карьерной ориентации «менеджмент» от «власть и влияние» (коэффициент корреляции 0,53). При уровне значимости 0,01 (критическое значение 0,55) корреляция карьерных ориентаций и мотивационных

факторов, характеризующих потребностно - мотивационный профиль испытуемых, отсутствует. Таким образом, выдвинутая гипотеза, подтверждена частично.

Кроме этого мы определили ранговое распределение потребностей для групп сотрудников в разных структурных подразделениях, благодаря чему работодатель сможет выбирать субъекты и способы мотивации:

Смоленск:

1. Вознаграждение
2. Интересная работа
3. Признание
4. Структурирования работы

Тамбов:

1. Вознаграждение
2. Признание
3. Самосовершенствование
4. Интересная работа
5. Достижения

Таким образом, мотивационный профиль сотрудника характеризуется потребностями, мотивами и множественными мотивационными образованиями, обеспечивающими деятельность субъекта трудовых отношений. Карьера и, в целом, эффективное профессиональное поведение работника зависят от его карьерных ориентаций и соответствия вознаграждений мотивационному профилю работника.

В результате исследований, мы пришли к подтверждению тезиса о неэффективности лишь материальной стимуляцией труда, поскольку помимо потребности в материальном вознаграждении в потребностно - мотивационной сфере группы испытуемых доминируют «интересная работа», «признание», «самосовершенствование», «структурирование работы», а в мотивационной структуре, помимо мотивов поддержания жизнеспособности, явно выражены «творческая активность», «общение». Все перечисленные факторы формируют мотивационный профиль субъектов трудовых отношений и влияют на профессиональное поведение работника.

Проведенное исследование убеждает в том, что при разработке системы мотивации персонала недопустимо ориентироваться на общее понимание в этом вопросе. Необходимо проведения диагностического этапа, т.к. эмпирические результаты могут не совпадать в пределах одной организации и дают возможность индивидуального подхода к сотрудникам.