

УДК: 159.923.2

Елена Анатольевна Винарчик,
кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии личности и специальной педагогики,
Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых,
ул. Горького, 87, г. Владимир, Россия

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИИ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ В ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОРА УСПЕШНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Статья посвящена изучению актуальной проблемы взаимосвязи мотивации и вовлеченности в профессиональную деятельность. В работе рассматриваются вопросы эффективного и рационального повышения мотивации, проблемы вовлечения персонала в современных условиях и реалиях, в которых методы стимулирования персонала не всегда являются эффективными. Автором доказано, что вовлечённость является важнейшей психологической характеристикой личности в коллективе. В результате исследования полностью подтвердилась выдвинутая гипотеза о том, что существует взаимосвязь между уровнем мотивации и уровнем вовлеченности в профессиональную деятельность сотрудников предприятия. Исходя из полученных результатов, были разработаны рекомендации с целью улучшения эффективности профессиональной деятельности. Эти рекомендации могут быть использованы менеджерами при формировании трудового коллектива и организации эффективной работы предприятий.

Ключевые слова: мотивация, деятельность, вовлеченность, профессиональная деятельность, персонал, трудовая деятельность, организация.

Постановка проблемы. Актуальность темы исследования обусловлена тем, что высокая профессиональная мотивация и вовлечённость являются необходимыми условиями успешной профессиональной деятельности работника. Вопросы эффективного и рационального повышения мотивации, проблема вовлечения персонала в современных условиях становится всё более значимой, особенно она актуальна в современных реалиях, в которых методы стимулирования персонала не всегда являются эффективными.

Труд является неотъемлемой частью жизни человека. Он является не только средством, обеспечивающим существование и деятельность в целом, но и способом познания и преобразования окружающего мира, условием развития личности, целью, потребностью, смыслом жизни. Посредством профессиональной деятельности происходит становление личности, человек развивается, обеспечивает свое материальное благополучие и социальный статус [1]. Во многом психическое здоровье человека, выраженность у него определенных личностных черт определяется именно профессиональной деятельностью.

Анализ последних исследований и публикаций. К настоящему времени существует большое количество мотивационных теорий, из которых и складывается понятие мотивации, в той или иной степени относящееся к любому человеку. Современные организации в большей или меньшей степени имеют свои мотивационные модели, практическое использование которых позволяет им держаться на плаву и даже увеличивать объем производства [2]. Психологические аспекты вовлечённости и мотивации трудовой деятельности рассматривались в исследованиях учёных,

основывающихся как на общепсихологических принципах, так и на основных методологических принципах психологии профессиональной деятельности. Принципы комплексного подхода к изучению личности рассматривались в работах Б. Г. Ананьева, К. А. Абульхановой-Славской, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна. Особое значение имеют теоретические положения о психологической системе деятельности таких ведущих психологов как А. Н. Леонтьев, В. А. Бодров, Е. А. Климов, В. Д. Шадриков, а также теоретические положения [4] Н. С. Пряжников, Б. Ф. Ломова, В. А. Толочек и других.

Вовлечённость является важнейшей психологической характеристикой коллектива. По своей сущности она аналогична экономической характеристике его производственной деятельности – производительности труда. Вовлечённость напрямую влияет на эффективность деятельности организации, т. е. при минимальных затратах средств и времени достигается оптимальный результат [6].

Целью статьи является выявление взаимосвязи мотивации и вовлеченности персонала в трудовую деятельность как фактора успешной профессиональной деятельности.

Изложение основного материала. Проанализировав выявленные взаимосвязи, мы использовали их для оптимизации работы службы по персоналу предприятия. Наше исследование было проведено на базе ОАО «ВПО «Точмаш». Объектом исследования выступали психологические особенности мотивации сотрудника ОАО «ВПО «Точмаш» в профессиональной деятельности. Предметом исследования являлась взаимосвязь мотивации и вовлеченности персонала ОАО «ВПО «Точмаш». Гипотезой исследования было

выдвинуто предположение о том, что существует взаимосвязь между уровнем мотивации и уровнем вовлеченности в профессиональную деятельность сотрудников предприятия. Исследование проводилось с помощью следующих методов исследования: мотивационно-самооценочный опросник В. А. Зобкова (МСО); методика исследования мотивации профессиональной деятельности К. Замфир (в модификации А Реана); анкета по вовлеченности; личностный опросник Р. Кеттелла 16 PF [5].

Первым этапом исследования стало изучение мотивации и ее компонентов, а также самооценки сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» по методике МСО В. А. Зобкова. По нашему мнению, типы мотивации и выраженность отношенческих компонентов мотивации будут взаимосвязаны с вовлеченностью в профессиональную деятельность.

Преобладающим типом мотивации является деловая коллективистская мотивация – 64% испытуемых (16% – личностно-престижная мотивация с заниженной самооценкой, 20% – личностно-престижная мотивация с завышенной самооценкой). Испытуемые с таким типом мотивации проявляют проактивность, самостоятельность, инициативность и другие позитивные качества личности, направленные на достижение общезначимых целей. На наш взгляд, именно такой тип мотивации является самым оптимальным для эффективного профессионала, т. к. только в коллективе личность может найти себя и проявляться наиболее интенсивно и эффективно.

Личностно-престижная мотивация с завышенной самооценкой представлена у 20% испытуемых. Данный тип мотивации характеризуется ориентацией на получение высоких социальных оценок и преобладанием личных интересов над общими. Вероятно, подобные субъекты проявляют эгоизм и не могут сотрудничать со своими коллегами в полной мере.

Личностно-престижная мотивация с заниженной самооценкой представлена у 16% испытуемых. Скорее всего, личностно-престижная мотивация с заниженной самооценкой свидетельствует о том, что в сознании работников реальные ценности трудовой деятельности отражаются в субъективно-неадекватной форме в качестве средств лично-престижного самоутверждения, и сопровождается это заниженной самооценкой и ориентацией на избегание неудач.

Далее по методике МСО В. А. Зобкова были рассмотрены отношенческие компоненты мотивации сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш».

Из полученных данных можно сделать вывод, что отношение к делу выражено у 67% испытуемых на высоком уровне. Сотрудники ОАО «ВПО «Точмаш» проявляют заинтересованность и участие к своей профессиональной деятельности, пытаются опробовать и применить новые навыки и умения.

Выше среднего также выражен у 72% испытуемых такой компонент как «отношение к коллективу», что говорит, вероятно, об открытости испытуемых,

готовности их к общению и проактивному продуктивному взаимодействию с коллегами, о способности испытуемых работать в команде.

Компонент «отношение к себе» выражен на среднем уровне у 61% респондентов. Скорее всего, это говорит об адекватной самооценности личности работников и высокой значимости для них собственных достижений.

На уровне близком к низкому проявляется компонент «стремление уйти от оценки» у 42% испытуемых. Скорее всего, этот факт говорит о заинтересованности испытуемых в профессиональной самореализации, о желании быть полезными для предприятия и получать от него обратную связь о результатах собственной деятельности.

В пределах нормы проявляется такой отношенческий компонент как «неуверенность в поведении» – 46%, что говорит о сбалансированности инициативы и сдержанности испытуемых. Вероятно, сотрудники предприятия довольно скромно ведут себя на рабочем месте, однако имеют интерес к нему и активно участвуют в обсуждениях важных тем, а также в различных корпоративных мероприятиях.

Стремление к лидерству проявляется также в пределах нормы – у 52% респондентов. Вероятно, в данной выборке испытуемых нет борьбы за власть и конкуренции в полномочиях. Кроме того, по нашему мнению, этот факт говорит об адекватной направленности испытуемых организовывать и возглавлять различные виды групповой деятельности.

На нормальном уровне – 57%, у испытуемых выражена самоуверенность, что, скорее всего, свидетельствует об адекватном представлении о своих силах, а также может говорить об адекватных установках на успех таких сотрудников.

Следующим этапом стало исследование мотивации профессиональной деятельности по методике К. Замфир в модификации Реана. По нашему мнению, преобладание внутренней мотивации у сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» также взаимосвязано с вовлеченностью в профессиональную деятельность.

В данной выборке испытуемых наиболее представлена внутренняя мотивация (4 балла), вероятно, для сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» имеет значение профессиональная деятельность сама по себе. Проактивность таких работников мотивирована самим содержанием трудовой деятельности. Предметом такой трудовой деятельности является личное самоутверждение средствами профессиональной деятельности, содержание профессиональной деятельности испытуемых с преобладанием внутренней мотивации будет определяться такими чертами личности, как самостоятельность, познавательная активность, инициативность, проактивность и другие позитивные качества личности.

По шкале внешней положительной и внешней отрицательной мотивации испытуемые получили более низкие значения (3 и 2,5 балла соответственно). Вероятно, в основе мотивации профессиональной

деятельности данных испытуемых лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.) Данный тип мотивации может, на наш взгляд, негативно влиять на дальнейшее развитие сотрудника, т. к. без хорошей мотивационной основы невозможно достижение желаемых результатов.

Следующим этапом исследования стало изучение вовлеченности сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» с помощью анкеты по вовлеченности. Опрос вовлеченности работников был разработан компанией Aon Hewitt. По результатам исследований Aon Hewitt были определены факторы, влияющие на вовлеченность сотрудников. На основании накопленных результатов многочисленных исследований мы выделяем 12 факторов, которые в наибольшей степени влияют на вовлеченность. Эти факторы можно условно разделить на 7 следующих групп:

- люди;
- сама работа;
- карьера;
- вознаграждение;
- практики организаций;
- качество жизни работника;
- политики и процедуры.

Опросник насчитывает около 77 вопросов, которые позволяют оценить уровень вовлеченности и удовлетворенности работников двенадцатью факторами, влияющими на вовлеченность.

Мнение работников измеряется по 6-бальной шкале (работники оценивают определенные суждения о положении дел в компании вариантами ответов в диапазоне от «Я полностью не согласен» до «Я полностью согласен»). Вдобавок к этому работникам дается возможность выразить своё мнение – в анкете есть и открытые вопросы. На заполнение опросника в среднем необходимо 15-25 минут.

С помощью этого анализа сотрудники были разделены на категории, основываясь на уровнях их вовлеченности и удовлетворенности. В приведённой таблице приведена классификация сотрудников: от «Движущей силы» до «Мысленно уже не в организации». В результате исследования вовлеченности были сделаны следующие выводы.

Сотрудники положительно отзываются о своей организации, демонстрируют лояльность и добровольно прилагают дополнительные усилия для достижения высоких результатов.

Высшее руководство организации вдохновляет сотрудников своим видением будущего. Руководитель становится примером поведения для всех. Команда руководителей эффективна.

Сотрудники знают о целях организации и своём вкладе в общий результат работы. Люди мотивированы на достижение высоких результатов различными инструментами.

Организации удаётся привлечь работников, способных достичь поставленных целей бизнеса. Имидж организации на рынке продукта / услуги соответствует имиджу на рынке труда. Работники получают достойное вознаграждение.

Организация обеспечивает стабильность человеческого капитала – количественно и качественно. Это позволяет организации достигать успеха в настоящем и будущем.

На заключительном этапе исследования для выявления личностных качеств сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» нами был использован личностный опросник Р. Кеттелла 16 PF. На наш взгляд, личностные качества работников определяют особенности мотивации профессиональной деятельности.

Фактор «Открытость» выражен на высоком уровне (9 стень), что, вероятно, говорит о добродушии, открытости, участливости и хороших адаптационных способностях сотрудников.

Интеллект (фактор В) развит на уровне нормы (6 стень), что, вероятно, говорит о хорошей рассудительности, адекватном уровне интеллектуального развития.

Такое свойство личности как эмоциональная стабильность (фактор С) у испытуемых развито на высоком уровне (9 стень). Можно предположить, что эмоциональная стабильность является определенным защитным стабилизирующим фактором для успешной профессиональной деятельности сотрудников.

Доминантность (фактор Е) у сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» принимает значение нормы (5 стень). Вероятно, в исследуемой выборке существует оптимальный уровень доминирования, что, по нашему мнению, является благодатной почвой для проявления творческой инициативы и организаторских способностей каждого испытуемого.

У сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» отмечается высокий уровень импульсивности (фактор F) (8 стень). Вероятно, испытуемые бодры, легко относятся к жизни, экспрессивны и отличаются низким уровнем притязаний.

По фактору G «Групповая конформность» отмечается значение нормы (6 стень), что, вероятно, обусловлено адекватностью взаимодействия в коллективе и общей слаженностью. Скорее всего, такой уровень данного личностного фактора располагает для появления новых идей, которые и являются наиболее адекватными для достижения профессиональных целей.

Значение по фактору H «Смелость» находится в пределах нормы (6 стень). По всей видимости, сотрудники ОАО «ВПО «Точмаш» обладают оптимальным уровнем смелости, что не позволяет им быть робкими, неуверенными в своих силах, но также нельзя сказать и о том, что такие люди отважны, свободно вступают в контакты с другими людьми.

В группе испытуемых отмечается нормальный уровень по фактору I «Жёсткость» (5 стень). Скорее всего, у сотрудников нет склонности к чрезмерной

независимости и практичности, но также нельзя сказать, что они чересчур чувствительны и сентиментальны. По всей видимости, данный личностный фактор развит у данной группы испытуемых на оптимальном уровне и является хорошей предпосылкой к дальнейшему развитию.

Подозрительность (фактор L) у сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» выражена в норме (6 стень). Скорее всего, испытуемые проявляют адекватный уровень подозрительности и придирчивости, т. к. успех их деятельности зависит от критического отношения к происходящему, а также от умения воспринять и усвоить определенные правила и законы.

Воображение (фактор M) развито с тенденцией к низкому уровню (4 стень). По всей видимости, испытуемые отличаются практичностью, спокойствием, имеют приземленные интересы.

На нормальном уровне (5 стень) отмечается значение по фактору N «Прямолинейность». Можно предположить, что сотрудники хорошо ориентируются в различных социальных ситуациях, держатся корректно и вежливо, но могут проявлять неуклюжесть в социальных контактах, социальную неловкость.

Склонность к чувству вины (фактор O) у сотрудников выражена в норме (6 стень). Вероятно, испытуемые данной группы проявляют самоуверенность, но не опускаются до беспечности, а также, скорее всего, сотрудники в меру тревожны и подвластны настроению. По всей видимости, такой уровень выраженности данного качества является оптимальным и не будет помехой в трудовой деятельности испытуемых.

По шкале Q1 (мятежность) испытуемые показывают значение нормы (6 стень). Скорее всего, им свойственны как либерализм, так и консерватизм – это люди с определенной долей устоявшихся мнений, но они готовы их изменить при необходимости.

В норме выражено среднegrupповое значение по фактору Q2 (самоудовлетворенность) (5 стень), и это, скорее всего, говорит об оптимальном уровне самоудовлетворенности сотрудников, что не позволяет им ни бросаться на поиски способов самоудовлетворения, ни зависеть полностью от группы. По нашему мнению, такой уровень выраженности данного личностного фактора является наиболее психологически комфортным для испытуемых.

Способность сдерживать тревожность (фактор Q3) выражена на уровне выше среднего (7 стень). Вероятно, испытуемые организованы, умеют хорошо контролировать свои эмоции и поведение, действуют чаще планомерно и упорядоченно. Такие качества, вероятно, могут способствовать самодисциплинированию и более эффективной саморегуляции профессиональной деятельности.

Значения по фактору Q4 у сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» находятся в норме (6 стень), что говорит об отсутствии выраженности как напряженности, так и расслабленности у этих испытуемых. Можно предположить, что наибольшей мобилизационной го-

товности выполнять профессиональные задачи возможно достичь именно на таком уровне данного параметра, т. к. тревожность – это такое психическое состояние, которое должно быть сбалансировано и служить в целях ориентировки и мобилизации активности.

Таким образом, по итогам проведенной методики Р. Кеттелла 16PF, можно сделать ряд выводов.

Большинство личностных качеств сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» выражены в пределах нормы (B, E, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q4). На высоком уровне развиты такие факторы, как теплота, эмоциональная стабильность, импульсивность (A, C, F). Способность сдерживать тревожность (фактор Q3) имеет тенденцию к высокому уровню выраженности. Тенденцию к низкому уровню развития имеет воображение (фактор M). Вероятно, у сотрудников ОАО «ВПО «Томаш» нет существенных помех для дальнейшего профессионального развития.

Нами был проведен корреляционный анализ полученных результатов методом математической статистики критерием Пирсона. Значимой при выборке в 30 человек мы будем считать корреляцию равную или превышающую 0,36 (при $p \leq 0,05$).

При проведении корреляционного анализа нами были выделены 6 значимых взаимосвязей. Вовлеченность в профессиональную деятельность имеет положительную корреляционную связь с деловой коллективистской мотивацией (0,42). Можно говорить о том, что человек с преобладанием деловой коллективистской мотивации в структуре личности будет более вовлечен в трудовую деятельность, чем другие сотрудники. Также установлена положительная взаимосвязь между отношением к коллективу и вовлеченностью в трудовую деятельность (0,39). Иными словами, чем более человек включен во внутренние групповые процессы, чем более устойчивы межличностные взаимосвязи в коллективе, тем более высока будет его профессиональная вовлеченность. Также обнаружена обратная корреляционная взаимосвязь между лично-стно-престижной мотивацией с заниженной самооценкой и вовлеченностью в профессиональную деятельность (-0,55).

Также была обнаружена ещё одна интересная взаимосвязь. Внешняя отрицательная мотивация отрицательно коррелирует с отношением к коллективу (-0,40). Можно сделать вывод о том, что сотрудники, которыми в процессе трудовой деятельности руководят иные мотивы, чем достижение общей цели или профессиональная самореализация, обычно негативно относятся к своему коллективу, не вступая в устойчивые эмоциональные связи с его членами.

Фактор G (групповая конформность) имеет положительную корреляционную взаимосвязь с деловой коллективистской мотивацией, а также с отношением к коллективу (0,42 и 0,46). Другими словами, сотрудники с деловой коллективистской мотивацией более расположены к совместному достижению общих

профессиональных целей и адекватному взаимодействию в трудовом коллективе.

По результатам проведенного нами исследования можно сделать следующие **выводы**:

1. Преобладающим типом мотивации является деловая коллективистская мотивация – 64% испытуемых (16% – личностно-престижная мотивация с заниженной самооценкой, 20% – личностно-престижная мотивация с завышенной самооценкой)

2. В данной выборке испытуемых наиболее представлена внутренняя мотивация, вероятно, для сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» имеет значение профессиональная деятельность сама по себе. Проактивность таких работников мотивирована самим содержанием трудовой деятельности. Предметом такой трудовой деятельности является личное самоутверждение средствами профессиональной деятельности, содержание профессиональной деятельности испытуемых с преобладанием внутренней мотивации будет определяться такими чертами личности, как самостоятельность, познавательная активность, инициативность, проактивность и другие позитивные качества личности.

3. Сотрудники положительно отзываются о своей организации, демонстрируют лояльность и добровольно прилагают дополнительные усилия для достижения высоких результатов.

Высшее руководство организации вдохновляет сотрудников своим видением будущего. Руководитель становится примером поведения для всех. Команда руководителей эффективна.

Сотрудники знают о целях организации и своём вкладе в общий результат работы. Люди мотивированы на достижение высоких результатов различными инструментами.

Организации удаётся привлечь работников, способных достичь поставленных целей бизнеса. Имидж организации на рынке продукта / услуги соответствует имиджу на рынке труда. Работники получают достойное вознаграждение.

Организация обеспечивает стабильность человеческого капитала – количественно и качественно. Это позволяет организации достигать успеха в настоящем и будущем.

4. Большинство личностных качеств сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» выражены в пределах нормы (В, Е, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q4). На высоком уровне развиты такие факторы, как теплота, эмоциональная стабильность, импульсивность (А, С, F). Способность сдерживать тревожность (фактор Q3)

ЛИТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Изд-во Гардарики, 2008. – 299 с.

2. Клищевская М. В., Солнцева Г. Н. Профессионально-важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности / М. В. Клищевская, Г. Н. Солнцева. –

имеет тенденцию к высокому уровню выраженности. Тенденцию к низкому уровню развития имеет воображение (фактор М). Вероятно, у сотрудников ОАО «ВПО «Точмаш» нет существенных помех для дальнейшего профессионального развития.

5. Вовлеченность в профессиональную деятельность имеет взаимосвязь с мотивацией профессиональной деятельности, а именно: вовлеченность в профессиональную деятельность имеет положительную корреляционную связь с деловой коллективистской мотивацией. Также установлена положительная взаимосвязь между отношением к коллективу и вовлеченностью в трудовую деятельность. Обнаружена обратная корреляционная взаимосвязь между личностно-престижной мотивацией с заниженной самооценкой и вовлеченностью в профессиональную деятельность. Также была установлена ещё одна взаимосвязь – внешняя отрицательная мотивация отрицательно коррелирует с отношением к коллективу.

Нами были разработаны рекомендации по повышению вовлеченности в трудовую деятельность сотрудников организаций. Необходимо проводить оценку существующего на предприятии персонала с целью выявления потенциала работников, оценить деятельность линейного персонала, разработать рабочие стандарты их деятельности, устанавливать цели; разработать планы и организовать стажировки для линейного персонала как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях; систематизировать процедуру информирования линейного персонала с регулярным транслированием информации о жизни предприятия; организовать обратную связь от работников руководству через проведение совещаний; регулярно проводить конкурсы профессионального мастерства по категориям, продолжать практику соревнований трудовых коллективов по различным направлениям, например, «лучший лидер малой группы», «лучшая малая группа» и т. д. Также необходимо продолжать практику привлечения студентов к прохождению практики на предприятии с целью омоложения кадрового состава и обеспечения преемственности компетенций; регулярно освещать во внешних СМИ деятельности предприятия; укреплять корпоративную культуру отношений; разрабатывать кодекс этики; организовывать и проводить командообразующие мероприятия в производственных подразделениях и обеспечивающих службах; проводить разъяснение оценки личного вклада работников через коммуникацию с ними.

М.: Изд-во МГУ, 2011. – 192 с.

3. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: Изд-во Гардарики, 2010. – 444 с.

4. Психология управления персоналом: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. В. Батаршева, А. С. Лукьянова. – М.:

Психотерапія, 2007. – 615 с.

5. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности: теория и практика психодиагностики / Л. Н. Собчик. – СПб.: Изд-во Речь, 2003. – 622 с.

REFERENCES

1. Abulhanova-Slavskaya, K. A. (2008). *Deyatel'nost i psikhologiya lichnosti [Activity and psychology of personality]*. Moscow: Izd-vo Gardariki [in Russian].

2. Klischevskaya, M. V., Solntseva, G. N. (2011). *Professionalno-vazhnyie kachestva kak neobhodimyie i dostatochnyie usloviya prognozirovaniya uspekhov deyatelnosti [Professionally important qualities as necessary and sufficient conditions of predicting successful activity]*. Moscow: Izd-vo MGU [in Russian].

3. Lomov, B. F. (2010). *Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psikhologii [Methodical and theoretical problems of psychology]*. Moscow: Izd-vo Gardariki [in Russian].

6. Шадриков Д. В. Проблема системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – М.: Изд-во Наука, 2012. – 185 с.

4. Batarshv, A. V., Lukyanov, A. S. (Eds). (2007). *Psikhologiya upravleniya personalom: posobie dlya spetsialistov, rabotayuschih s personalom [Psychology of staff management: textbook for specialists working with staff]*. Moscow: Psihoterapiya [in Russian].

5. Sobchik, L. N. (2003). *Psikhologiya individualnosti: teoriya i praktika psihodiagnostiki [Psychology of individuality: theory and practice of psychodiagnostics]*. Saint Petersburg: Izd-vo Rech [in Russian].

6. Shadrikov, D. V. (2012). *Problema sistemogenezha professionalnoy deyatelnosti [Problem of systemic genesis of professional activity]*. Moscow: Izd-vo Nauka [in Russian].

Олена Анатоліївна Вінарчик,

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології особистості та спеціальної педагогіки, Володимирський державний університет імені Олександра Григоровича і Миколи Григоровича Столетових, вул. Горького, 87, м. Володимир, Росія

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ТА ЗАЛУЧЕННЯ В ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ФАКТОРА УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Статтю присвячено вивченню актуальної проблеми взаємозв'язку мотивації та залучення в професійну діяльність. Висока професійна мотивація і залученість є необхідними умовами успішної професійної діяльності працівника. Основною ознакою залученості працівника є інтерес до своєї роботи, який виражається в прагненні зробити її якомога краще і швидше. Співробітник за своєю ініціативою затримується на роботі, щоб виконати завдання. Він думає про справу і у вільний час, намагається знайти вирішення якихось проблем, із цікавістю обговорює робочі питання з колегами, читає спеціальну літературу, охоче вчиться, підвищує кваліфікацію. В цілому таке ставлення до своєї справи дозволяє отримувати задоволення від добре виконаної роботи; розуміння своїх завдань і здатність самостійно розставляти пріоритети в роботі. Залучений працівник сам може визначити, які завдання потрібно вирішувати, навіть якщо поточні плани виконані, він знайде, на що спрямувати свої зусилля; він має більш високий рівень ініціативності. У роботі розглядаються питання ефективного та раціонального підвищення мотивації, проблеми залучення персоналу в сучасних умовах і реаліях, в яких методи стимулювання персоналу не завжди є ефективними. Автором доведено, що залученість є найважливішою психологічною характеристикою особистості в колективі. За своєю сутністю вона аналогічна економічній характеристиці його виробничої діяльності – продуктивності праці. Залученість безпосередньо впливає на ефективність діяльності організації, тобто за мінімальних витрат коштів і часу досягається оптимальний результат. Наведено результати проведеного дослідження з урахуванням особистісних характеристик піддослідних. У результаті дослідження повністю підтвердилася висунута гіпотеза про те, що існує взаємозв'язок між рівнем мотивації і рівнем залученості у професійну діяльність співробітників підприємства. Виходячи з отриманих результатів, були розроблені рекомендації з метою поліпшення ефективності професійної діяльності. Ці рекомендації можуть бути використані менеджерами при формуванні трудового колективу і організації ефективної роботи підприємств.

Ключові слова: мотивація, діяльність, залученість, професійна діяльність, персонал, трудова діяльність, організація.

Yelena Vinarchik,

PhD (Candidate of Psychological Sciences), associate professor, Department of Personality Psychology and Special Pedagogy, Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs, 87, Gorkogo Str., Vladimir, Russia

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE INTERRELATION OF MOTIVATION AND JOB INVOLVEMENT AS A FACTOR OF THE SUCCESSFUL PROFESSIONAL ACTIVITY

This article deals with an urgent issue of the interrelation between motivation to work and job involvement. High professional motivation and job involvement are the necessary conditions for the successful professional activity of a

worker. The main indicator of job involvement of a worker is his/her interest in the occupation, which is expressed in the aspiration to perform work in a better and quicker way. Such an employee works extra hours to carry out a task. He/she thinks of business during leisure time, tries to find the solution of some labor problems, discusses business issues with colleagues, reads special literature, willingly studies, improves his/her skills. In general such kind of attitude towards one's own occupation allows an employee to obtain pleasure from the performed work; understand the tasks and the ability to manage priorities in work. An involved worker can define, what other problems should be solved even if current plans are implemented; he/she has higher level of initiative than others. Some issues of effective and rational increase of motivation, problems of personnel involvement under modern conditions and realities, in which methods of stimulation of the personnel are not always efficient, are also considered in the article. It has been proved that the involvement is the most important psychological characteristic of an employee. In its essence it is similar to the economic characteristic of its production activity, i. e. labor productivity. Involvement directly influences the efficiency of organization activity, i.e. the optimum result can be reached at minimum cost and time. The results of the carried out research taking into account personal characteristics of examinees are presented. As a result of the research the hypothesis about the interrelation between the level of motivation and job involvement has been confirmed. Based on the obtained results some recommendations for improving professional activity efficiency have been developed. They can be used by managers when forming labor staff and organization of effective work of the enterprises.

Keywords: motivation, activity, involvement, professional activity, staff, work activity, organization.

Рецензент: доктор психологических наук, профессор А. В. Зобков

Подано до редакції 11.06.2015
