

за выполнение даже нового и сложного для себя задания, надеясь разобраться «по ходу дела». При таком же (или даже более высоком) уровне компетентности женщина может не скрывать своих сомнений, колебаний в выборе решения, отсутствия какого-либо навыка или нужных знаний. Сомнение женщины в своей способности выполнить задание в этих случаях может быть признаком повышенной ответственности, а не недостаточного профессионализма [9].

Многие эксперты отмечают различия в стилях управления мужчин и женщин. Если мужчинам свойственен авторитарный стиль, то женщины более склонны к демократии и сотрудничеству. В каждом коллективе возникают трудности, как у мужчин, так и женщин-руководителей, поэтому для грамотной организации управленческой деятельности необходимо брать во внимание гендерные особенности и придерживаться управленческого равновесия, что поможет обеспечить конкурентное преимущество.

В заключении хотелось бы отметить, что психология руководителя отличается способностью мыслить и действовать в нескольких направлениях одновременно. Это требует выраженности определенных черт характера, без которых успешное руководство просто невозможно. Современные организации нуждаются не только в том, чтобы женщины были равно представлены как управленцы, руководители и приносили свою эмоциональность, эмпатию, каждый раз делая вклад в выработку лучшего решения из возможных, но и становились новыми ролевыми моделями для сотрудников обоих полов.

УДК 159.9.072.4
ГРНТИ 15.41.47

Список литературы:

1. Адизес И.К. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. Официальное издание. М.: Альпина Паблишер, 2013. 259 с.
2. Берн Ш. Гендерная психология. Официальное издание. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2017. 320 с.
3. Болдырева Н.В. Особенности управления персоналом на основе гендерных различий. Актуальные вопросы экономических наук. 2012. №25. С. 219-223.
4. Гимазетдинова Э.Я. Гендерные различия в управлении /Э.Я. Гимазетдинова, Р.Р. Ураев // Актуальные вопросы современной психологии: материалы II международной научной конференции (г. Челябинск, февраль 2013г.). Челябинск: Два комсомольца. 2013. С.16-18.
5. Ижванова Е.М. Проблемы мужского и женского в современном мире. Официальное издание. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2012. 128 с.
6. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. Официальное издание. СПб.: Питер, 2003. 544 с.
7. Кирхлер Э., Родлер К. Управление в организациях. Официальное издание. М.: Гуманитарный центр, 2014. 124 с.
8. Кремень М.А. Практическая психология управления. Официальное издание. М.: ТетраСистемс, 2019. 400 с.
9. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Управление человеческими ресурсами. Модуль 4. Официальное издание. М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2013. 128 с.

© Михайлова Т.В., 2020

© Балашкевич И.В., 2020

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.

Пряничников Сергей Васильевич
н.с. НИЦ МБП КНЦ РАН,
г. Апатиты

PROBLEMS OF MOTIVATION OF HIGHLY QUALIFIED SPECIALISTS.

S. V. Prianichnikov
researcher, Research Center for Biomedical Problems,
Kola Scientific Center of the Russian Academy of Sciences,
Apatity

DOI: [10.31618/ESU.2413-9335.2020.3.75.844](https://doi.org/10.31618/ESU.2413-9335.2020.3.75.844)

АННОТАЦИЯ

Цель: анализ и оценка мотивационной составляющей трудового процесса высококвалифицированных специалистов. Материалы и методы: распределение факторов мотивации (ценностной ориентации) по уровням пирамиды потребностей А. Маслоу, анкетирование по опроснику степени удовлетворённости трудом, сопоставление темпов изменения производительности труда с изменениями показателей средней заработной платы, обработка результатов исследования методами описательной статистики. *Результаты.* Показана взаимосвязь между основными элементами структуры стимулирования персонала и действительными движущими мотивами. *Выводы.* Выявлено, что наиболее проблемным моментом, который вызывает опасения сотрудников, является отсутствие оценки достижений: дефицит социально-психологической мотивации, выражающийся в недостатке благоприятного психологического климата в коллективе, в отсутствии политики поощрений за качественно выполненную работу, и в отсутствии

командного духа. Сформулированы возможные рекомендации по улучшению мотивационной составляющей трудового процесса.

ABSTRACT

Purpose: analysis and assessment of the motivational component of the labor process of highly qualified specialists. **Materials and methods:** distribution of motivation factors (value orientation) according to the needs pyramid of A. Maslow, questionnaire surveys on the degree of satisfaction with labor, comparison of the rates of change in labor productivity with changes in the average wage, processing of the results of the study using descriptive statistics. **Results.** The relationship between the main elements of the personnel incentive structure and the actual driving motives is shown. **Conclusions.** It was revealed that the most problematic point that employees are worried about is the lack of assessment of achievements: lack of socio-psychological motivation, expressed in the lack of a favorable psychological climate in the team, in the absence of a policy of rewards for quality work, in the absence of team spirit. Possible recommendations for improving the motivational component of the labor process are formulated.

Ключевые слова: мотивация, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, система ценностной ориентации, социально–психологические методы.

Keywords: motivation, material incentives, non-material incentives, value orientation system, socio-psychological methods.

В настоящее время деятельности организации, сопровождается различными проблемами, среди которых имеют наибольшее распространение неудовлетворённость размером заработной платы, сокращение или отсутствие премиальных выплат, сокращение программы социальной поддержки работников, социально-психологическая нестабильность, вызванная страхом возможности потери работы и неуверенности в перспективах развития как компании, так и сферы профессионального, личностного роста, требуется выработка своевременной, а главное, эффективной стратегии материального и нематериального стимулирования кадров. В исследованиях Брушинского А. В. и Воловиковой показано, что «характер и уровень мотивации оказывают серьёзное влияние на эффективность познавательной и творческой деятельности» [2] Материальное вознаграждение имеет решающее значение в трудовой мотивации, причем его смысл для работника не исчерпывается только компенсацией затрат времени, энергии, интеллекта, которые расходуются работником при достижении целей организации. [3]. При этом «материальное стимулирование научных сотрудников само по себе не оказывает мотивирующего эффекта на научное творчество, а возможно лишь в сочетании с другими мотивационными факторами, таким как престиж и признание коллег» [1]. Эффективность системы мотивации не будет достаточной, если она основывается только на материальных методах и не включает в себя нематериальную составляющую. Поэтому проблемы мотивация высококвалифицированных сотрудников как для учреждения, так и для самого работника требуют

особого внимания и изучения. Цель – анализ и оценка мотивационной составляющей трудового процесса высококвалифицированных специалистов.

Материалы и методы: распределение факторов мотивации (ценностной ориентации) по уровням пирамиды потребностей А. Маслоу, анкетирование по опроснику степени удовлетворённости трудом, сопоставление темпов изменения производительности труда с изменениями показателей средней заработной платы, обработка результатов исследования методами описательной статистики. Исследование проводилось в г. Апатиты, Мурманской области с 2017 по 2018 г.г. Участие в исследовании приняли 12 сотрудников, средний возраст составляет – 42,07 лет. Стаж работы большинства сотрудников составляет более 5 лет.

Результаты. Чтобы определить показатель первостепенного значения перечисленных выше мотивационных факторов, было произведено анонимное анкетирование сотрудников. Из приведённого списка потребностей было выделено восемь наиболее важных. Анкетирование сотрудников позволило получить распределение факторов мотивации (ценностной ориентации) по уровням пирамиды потребностей А. Маслоу. По результатам исследования наиболее значимыми для работников организации являются такие факторы, как: возможность свободного планирования времени отпуска, режима трудовой деятельности, совместимого с жизнью членов семьи, высокая зарплата, свобода в рабочей деятельности и реальные возможности образования и личностного роста. Распределение факторов представлено в таб. 1.

Таблица 1.

Распределение потребностей сотрудников учреждения по А. Маслоу

№	Факторы	Всего
	Физиологические потребности	
7	Возможность выбора времени отпуска	7
18	Приятное окружение	2
24	Режим работы, совместимый с жизнью семьи	7
26	Экономические льготы	2
35	Возможность выбирать свой рабочий график	4
	Общее кол-во	22
	Потребности в безопасности	

4	Неукоснительное соблюдение должностных обязанностей	2
5	Безопасность должности	1
11	Перспектива определенной карьеры	2
19	Организация серьезная и прочная	2
33	Социальные льготы	0
	Общее кол-во	7
	Потребность принадлежности к социуму	
1	Высокая компетентность и эффективность	4
23	Уважение рассмотренных индивидов как личностей	0
	Общее кол-во	4
	Потребность в уважении, признании	
6	Статус компании	2
10	Возможность продвижения и повышения	4
14	Уважение за качество работы	3
20	Высокая зарплата	7
29	Убежденность в полезности и значимости своей ра-	3
30	Публичная похвала начальника	0
	Общее кол-во	19
	Потребность в самореализации	
6	Статус компании	2
15	Свобода в работе	7
21	Реальные возможности образования и личного разви-	6
25	Должность со значительной ответственностью	1
32	Удовольствие от хорошей работ	5
	Общее кол-во	21

Такие факторы, как престиж организации, свобода в выборе направления деятельности, возможности повышения квалификации и личностного развития, ответственная должность и удовлетворение от хорошо сделанной работы (номера соответственно–6, 15, 21, 25, 32), определяющие стремление человека к самореализации и относящиеся к высшей ступени иерархии Маслоу, выбрали 28,77 % опрошенных сотрудников. Среди этих факторов наиболее важными оказались свобода в работе, реальные возможности образования и личностного развития и потребность в получении удовольствия от проделанной работы. Четвертым уровнем пирамиды Маслоу является необходимость в уважении. Престижность компании, возможность карьерного роста, уважение как сотрудника, соответствующая оплата труда, конструктивность и важность выполняемой работы, и публичное одобрение администрации – (номера соответственно–6, 10, 14, 20, 29, 30)–выбрали 26,03 %. Наибольшее количество голосов оказалось в графе высокая зарплата. Социальные потребности (третий уровень пирамиды Маслоу, номера соответственно–1, 23) предпочитают 5,48%

респондентов, обнаруживших неудовлетворенные либо очень важные для себя потребности, такие, как высокий авторитет, эффективность и уважение. Необходимость в безопасности по А. Маслоу (номера соответственно–4, 5, 11, 19, 33) выбрали всего около 9,59 % сотрудников, неудовлетворенных социальными льготами, не чувствующих своей принадлежности к серьезной и прочной организации, не видящих четких перспектив своего развития и не понимающих строгого определения должностных обязанностей. Физиологические потребности, т. е. потребности начального уровня (номера соответственно–7, 18, 24, 26, 35), актуальны для 30,14 % работников компании.

Немаловажное значение в коллективе также уделяется удовлетворению потребностей в самореализации (29%), таких, как свобода в выборе работы и реальные возможности образования и личностного роста. Чуть более четверти респондентов (26%) испытывают потребности в уважении и признании, которые выражаются через удовлетворение потребности в высокой заработной плате (рис. 1).



Рис. 1 Распределение потребностей сотрудниками организации по уровням пирамиды А. Маслоу

Для оценки существующей системы мотивации сотрудников был проведён опрос по степени удовлетворённости трудом. В приведённых двенадцати сферах нужно было

распределить сто двадцать баллов по степени удовлетворённости. Были получены следующие результаты, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Удовлетворённость трудом сотрудников организации		
Сферы	Общее количество, баллы	Доля, %
Коллеги	130	8,78
Начальник	105	7,09
Деятельность	155	10,47
Условия труда	157	9,26
Организация и руководство	95	5,07
Мое развитие	155	10,47
Заработная плата	185	12,50
Безопасность рабочего места	95	6,42
График работы	170	11,49
Набор социальных льгот	83	5,61
Совместимость работы с личной жизнью	115	7,77
Оценка целедостижений	35	2,36
Всего	1480	100

Оплата труда набрала максимальное количество баллов (185, 12,50 %), то есть главный мотивирующий фактор удовлетворяет большинство. Также высокую оценку коллектива (170 баллов, 11,49 %) получил график работы. Трудовой деятельности и личностному развитию (155 баллов, 10,47 %) также уделяется большое внимание сотрудников. Оценка достижений (35 баллов, 2,36 %) показывает, что сотрудники за выполненную работу не получают какое-либо поощрение от руководства. Невысокую оценку (95 баллов, 5,07 %) работников получили организация,

руководство и безопасность рабочего места (95 баллов, 6,42 %). Коллегами и начальством (130 и 105 баллов, соответственно 8,78 % и 7,09 %) сотрудники в целом удовлетворены в одинаковой степени.

Для оценки эффективности существующей системы экономической мотивации нам необходимо будет сопоставить темпы изменения производительности труда с изменениями показателей средней заработной платы. Данные представлены на рис. 2.

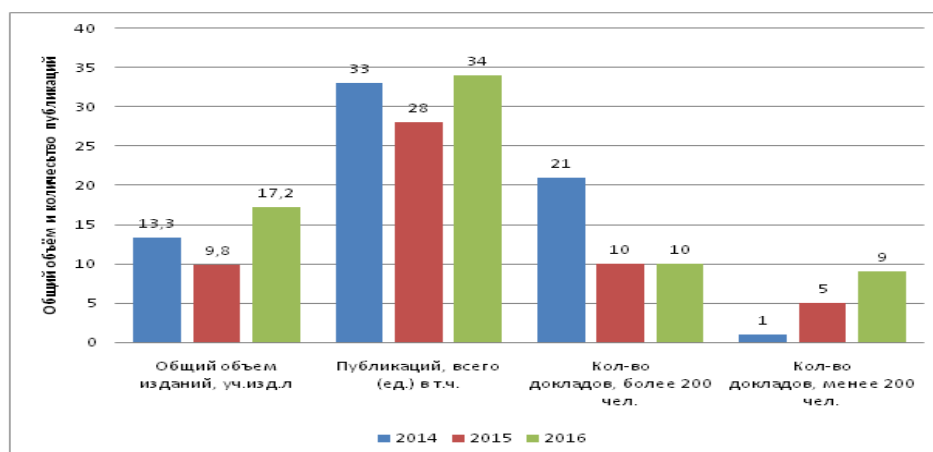


Рис. 2. Динамика научно-организационной активности и средней заработной платы

Для анализа экономической структуры мотивационной составляющей возникла необходимость использования данных, полученных из положения об оплате труда сотрудников. Средняя заработная плата на протяжении 2014-2016 годов не изменялась и составляла 36,332 рубля. Изменения в показателях результативности научной деятельности в этот же период по общему объёму публикаций в уч. изд. л. составили 29 % (13,3 до 17,2), в количестве публикаций всего на 3 % (33 до 34), количество докладов (с численностью более 200 чел) сократилось на 48 % (с 21 до 10), количество

докладов (с численностью менее 200 чел) увеличилось в 9 раз (с 1 до 9), а показатель совокупной цитируемости вырос на 60 % (со 108 до 173).

Выводы. При анализе системы мотивации персонала удалось выяснить, что наиболее проблемным моментом, который вызывает опасения сотрудников, является отсутствие оценки достижений: дефицит социально-психологической мотивации, выражающийся в недостатке благоприятного психологического климата в коллективе, в отсутствии политики поощрений за качественно выполненную работу, в отсутствии

командного духа и т. д. На втором месте после оценки достижений – сфера организации и руководства, которая проявляется в недостаточном информировании сотрудников о путях развития организации, в отсутствии участия в принятии управленческих решений, нарушение коммуникационных связей между руководством и трудовым коллективом. Наиболее значимыми факторами для сотрудников в организации являются свободное планирование времени отпуска, режим трудовой деятельности, совместимый с жизнью семьи, высокая зарплата, свобода в рабочей деятельности и реальные возможности образования и личностного роста. Организация мотивации в учреждении в основном ничем не отличается от других таких же, применяемых в сфере бюджетных учреждений. По результатам исследования можно рекомендовать программу для поэтапного внедрения комплекса необходимых мер для изменения существующей системы нематериальной мотивации персонала. Программа включает в себя: повышение профессионально-управленческой компетенции руководителей, разработка и внедрение оценки достижений сотрудников, наращивание применения социальных и психологических методов мотивации, организация положительного социального и психологического климата в коллективе.

Основываясь на результатах исследования, необходимо организовать трудовую деятельность в соответствии с потребностями сотрудников, которая выражается в свободе выбора темы исследований, комфортного режима работы для творческой деятельности, реализации личностного развития. Внедрение предложенных рекомендаций

положительно скажется на организации трудового процесса, позволит создать надежную творческую команду, качественно повысит эффективность научной деятельности и обеспечит достойную конкурентоспособность.

Список литературы:

1. Разина Т.В. Функциональные закономерности мотивации научной деятельности и когнитивной активности у научных сотрудников // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2014. Т. 20. № 3. С. 86-89. [Razina T.V. Funktsional'nye zakonomernosti motivatsii nauchnoi deyatel'nosti i kognitivnoi aktivnosti u nauchnykh sotrudnikov // Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.A. Nekrasova. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Sotsial'naya rabota. Yuvenologiya. Sotsiokinetika. 2014. T. 20. № 3. S. 86-89. (In Russ).]
2. Сосновыи, А. П. Разработка внутрифирменных систем оплаты труда, мотивации и стимулирования персонала // Справочник по управлению персоналом – М.: № 1. 2002. [Sosnovyi, A. P. Razrabotka vnutrifirmennykh sistem oplaty truda, motivatsii i stimulirovaniya personala // Spravochnik po upravleniyu personalom – М.: № 1. 2002. (In Russ)]
3. Володарская Е.А., Киселева В.В. Оплата труда ученых и мотивация научной деятельности // Мотивация и оплата труда. 2012. № 2. С. 154-167. [Volodarskaya E.A., Kiseleva V.V. Oplata truda uchenykh i motivatsiya nauchnoi deyatel'nosti // Motivatsiya i oplata truda. 2012. № 2. S. 154-167. (In Russ)]

УДК: 159.9

PSYCHOLOGICAL NATURE OF PERSONEL RELATIONSHIPS IN A DYSFUNCTIONAL FAMILY

Chalabiyev Nurali Zarbali

*PhD, Azerbaijan State Pedagogical University
Associate Professor of Sheki Branch*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ХАРАКТЕР ЛИЧНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ДИСФУНКЦИОНАЛЬНОЙ СЕМЬЕ

Чалабиев Нуралы Зарбалы оглы

*Кандидат педагогических наук, доцент
Шекинского филиала Азербайджанского Государственного
Педагогического Университета
DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2020.3.75.837*

ABSTRACT

There are very serious changes in the life of the modern family, such as the social system, social group or form of unity, accompanied by conflicts and crises. This is most evident in the so-called "dysfunctional family" types of families that are unable to perform their vital functions. The article analyzes the deformations that occur in the nature of relationships in the dysfunctional family type, the risk factors that cause them, the psychological aspect of family functions.

АННОТАЦИЯ

В жизни современной семьи, как в социальной системе, социальной группе или в форме единства, происходят серьезные изменения, сопровождающиеся конфликтами и кризисами. Это проявляется в большей степени, в так называемых типах «дисфункциональных семей», которые не способны выполнять свои жизненно-важные функции. В статье анализируются деформации в природе дисфункциональных