

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Факультет психологии

Кафедра теоретической и прикладной психологии

**Выпускная квалификационная работа бакалавра
ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННО-ПОТРЕБНОСТНОЙ СФЕРЫ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ПРОХОДИВШИХ ОБУЧЕНИЕ В ВУЗЕ
В РАМКАХ ЦЕЛЕВОГО ПРИЕМА
(НА ВЫБОРКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ИНЖЕНЕРНОЙ СЛУЖБЫ
ПАО «ПРОТОН-ПМ»)**

Работу выполнила:
студентка IV курса заочного отделения
направления подготовки 37.03.01
«Психология»
Леготкина Александра Владимировна

(подпись)

«Допущена к защите в ГЭК»
Зав. кафедрой

(подпись)

« ____ » _____ 20__ г.

Руководитель:
зав. кафедрой теоретической и
прикладной психологии
кандидат психол. наук, доцент
Самбикина Оксана Семеновна

(подпись)

ПЕРМЬ
2016

Оглавление

Введение	4
Глава 1. Теоретические основы изучения проблемы мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов	11
1.1. Мотивационно-потребностная сфера человека как предмет психологических исследований	11
1.2. Психологические особенности мотивации и стимулирования профессиональной деятельности молодых специалистов	22
1.3. Специфика профессиональной деятельности молодых специалистов ракетно-космической отрасли и их мотивационно-потребностной сферы ..	34
1.4. Постановка проблемы и задачи исследования	40
Глава 2. Организация и методы исследования	44
2.1. Организация исследования и характеристика выборки	44
2.2. Диагностическая программа исследования	45
2.3. Методы статистического анализа эмпирических данных	52
Глава 3. Результаты исследования мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов ПАО «Протон-ПМ», проходивших обучение в ВУЗе в рамках целевого приема, и их обсуждение	53
3.1. Результаты проверки выборок на нормальность распределения и корреляционного анализа на наличие связей между компонентами мотивационно-потребностной сферы и стажем работы	53
3.2. Анализ различий в характеристиках мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов, прошедших обучение в рамках целевого приема, и молодых специалистов, трудоустроенных в общем порядке приема на предприятие	55
3.3. Анализ структуры взаимосвязей показателей мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов, прошедших обучение в рамках целевого приема.....	65

Выводы.....	74
Заключение.....	77
Библиографический список.....	81
Приложения.....	88

Введение

Актуальность исследования. Ежегодно на предприятие Публичное акционерное общество «Протон – Пермские моторы» (далее – ПАО «Протон-ПМ») трудоустраиваются молодые специалисты, получившие высшее образование в Пермском Национальном Исследовательском Политехническом Университете (далее – ПНИПУ) в рамках целевого приема. Получение высшего образования при данном порядке подготовки предполагает финансирование получения образования из государственного бюджета, оплату практики и стипендии студенту предприятием, а также дальнейшее гарантированное трудоустройство студента на предприятие и его обязанность отработать в течение 3 лет согласно контракта.

Министерством образования и науки РФ, Министерством промышленности и торговли РФ, Госкорпорацией «Роскосмос», Госкорпорацией «Росатом» утвержден «Порядок реализации государственного плана подготовки кадров со средним профессиональным и высшим образованием для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2016 - 2020 годы» (приказ от 27.10.2015 № 1217/3379/3/1018-П). Данный документ определяет правила взаимодействия государственных структур по реализации государственного плана подготовки кадров оборонно-промышленного комплекса (далее - ОПК). Согласно пункта 13 документа, «в целях реализации задания государственного плана по образовательным программам высшего образования осуществляется целевой прием, который проводится в рамках установленной квоты целевого приема для получения высшего образования в объеме установленных на соответствующий год контрольных цифр приема на основе договора о целевом приеме, заключаемого образовательной организацией с заключившей договор о целевом обучении с гражданином организацией ОПК».

Таким образом, на предприятии ПАО «Протон-ПМ», входящем в структуру Госкорпорации «Роскосмос», определены контрольные цифры

целевой подготовки специалистов по программе высшего профессионального образования, а значит прогнозируемо поступление молодых специалистов, обязанных отработать на предприятии согласно контракта в течении трех лет с момента окончания учебного заведения.

На базе Аэрокосмического и Механико-технологического факультета ПНИПУ проходят целевую подготовку по программам высшего профессионального образования будущие специалисты, как правило, инженерной службы предприятия.

Анализ данных уволившихся сотрудников инженерной службы ПАО «Протон-ПМ» в возрасте до 30 лет по собственному желанию за 2012-2016 годы показал (рисунок 1), что работники, обучившиеся в высшем учебном заведении (далее – ВУЗ), задерживаются на предприятии 3-4 года, что вероятно связано с условиями контракта. При этом пик увольнения молодых специалистов инженерной службы, трудоустроившиеся на предприятие в общем порядке, приходится на период до года.

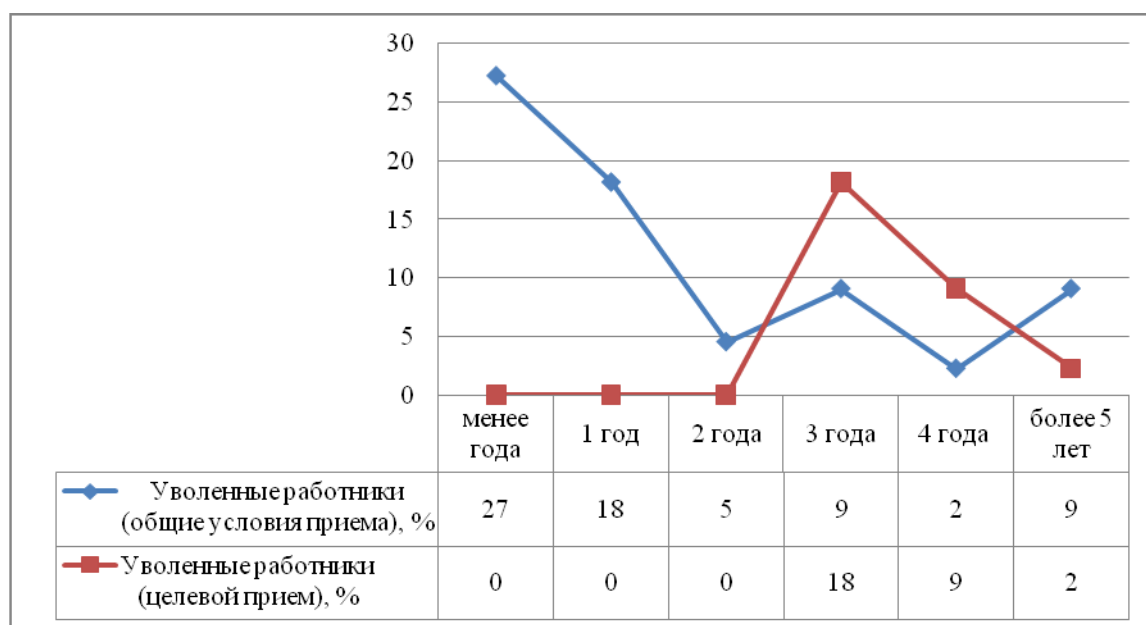


Рис. 1. Средний стаж работы уволившихся специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ» в возрасте до 30 лет (по данным на 18.10.2016)

В среднем на подготовку одного человека по программе высшего

профессионального образования государство затрачивает 154 000 рублей (по данным ПНИПУ стоимость обучения за 1-5 годы обучения на очной форме, по состоянию на 2016 год); в свою очередь, предприятие на оплату практики, стипендии и прочих затрат по сопровождению процесса обучения затрачивает в среднем 90 000 рублей за студента на весь его период обучения (оплата практики, стипендии, прочие расходы). Тот факт, что работники, отработав на предприятии установленный контрактом срок, увольняются с предприятия, заставляет задуматься о вопросах мотивации и стимулирования работников к продолжению деятельности на предприятии, можно предположить также и о формальном выполнении обязанностей в период отработки, отсутствия инициативности и творческого подхода в работе. При этом особенно важно определить особенности мотивационно-потребностной сферы данной категории работников, что послужит основой для составления направления и наполнения программ адаптации, материального и нематериального стимулирования, социальной поддержки, профессионального и личностного развития, реализуемых предприятием.

Научная новизна исследования. Анализ литературы позволил прийти к заключению о том, что в научных исследованиях получили широкое освещение вопросы мотивационно-потребностной сферы в профессиональной деятельности в ракетно-космической отрасли (Комаров В.В., 2015; Мухин В.В., 2015), профессиональной деятельности в целом (Богданова Н.В., 2012; Горшкова О.Н., 2011; Сатонина Н.Н., 2007), а также возрастных особенностей мотивационно-потребностной сферы у молодых специалистов (Троицкая О.А., 2015, Бывалина Д.С. 2014; Тхагалижокова Л.В., 2012; Антропов В.А.. 2010, Беляева П.А., 2009, Афанасьева Ю.Л., 2008) или же различия трудовой мотивации в регионах России (Андрианова Е.В., 2011).

Однако, несмотря на значительное внимание ученых к проблеме мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов в целом, на сегодня нет исследований, посвященных проблеме особенностей

мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов, подготовленных по программам высшего профессионального образования в рамках целевого набора.

В области профессиональной мотивации, ценностной ориентации, потребностей и направленности молодых специалистов, подготовленных по программам высшего профессионального образования в рамках целевого набора, можно выявить ряд противоречий: между строго закрепленными в условиях контракта обязанности специалиста отработать на предприятии определенный срок и отсутствием индивидуальной психолого-педагогической программы мотивации и стимулирования процесса саморазвития и самосовершенствования молодых специалистов в период отработки; между ожиданиями работников в отношении условий работы, перспектив и реальной ситуации на предприятии и пр.

С учетом выявленных противоречий была определена **проблема исследования**, которая состоит в необходимости изучения специфики мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов, получивших высшее образование в рамках целевого приема, с целью последующей разработки психолого-педагогических рекомендаций, направленных на развитие их профессиональной направленности, повышение эффективности профессиональной деятельности работников, повышение удовлетворенности молодых специалистов работой на предприятии, закреплению данной категории работников в организации.

Необходимость изучения указанной проблемы определила выбор объекта, предмета, формулировку цели и логику проведения настоящего исследования.

Объект исследования: мотивационно-потребностная сфера молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ»

Предмет исследования: особенности мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, в сравнении с особенностями

мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов с высшим образованием, трудоустроившихся на предприятие в общем порядке.

Целью данного исследования является изучить специфику мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема на предприятие.

В качестве **гипотезы** выдвигаются следующие положения:

1. Существуют различия в степени выраженности показателей мотивационно-потребностной сферы между выборками молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, и молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», трудоустроившихся на предприятие в общем порядке. Предполагается, что в выборке молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, более выраженными будут потребности: в признании, в ощущении востребованности и интересной общественно полезной работе, в профессиональной компетентности.

2. Различия прослеживаются в структуре взаимосвязей показателей мотивационно-потребностной молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ». Предполагается, что структура мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, более сложна и многокомпонентна.

Цель, объект, предмет и гипотеза определили постановку следующих **задач** исследования:

1. Изучить состояние вопроса об особенностях мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов в современной психологии и педагогике.

2. Выявить и охарактеризовать специфику мотивации профессиональной деятельности, потребностей, удовлетворенности трудом,

направленности и ценностных ориентаций у молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, и молодых специалистов этой службы, трудоустроившихся на предприятие в общем порядке.

3. Охарактеризовать различия в структуре мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, по сравнению с мотивационно-потребностной сферой молодых специалистов этой службы, но трудоустроившихся на предприятие в общем порядке.

4. Разработать психологические рекомендации, направленные на повышение эффективности профессиональной деятельности молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема.

Методологической основой работы являются теоретические подходы и методологические положения в области мотивации как отечественных авторов: С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, Б.Г. Ананьева, Е. П. Ильина, В.С. Мерлина, В. Д. Шадрикова, В. Н. Мясищева, В. Г. Асеева, П.М. Якобсона, В.С. Вилюнаса и пр.; так и зарубежных: Ф. Герцберга, А. Маслоу, Д. МакГрегора, Д. С. Адамсона, В. Врума, Л. Портера и Э. Лаулера, К. Альдерфера, У. Оучи.

В целях решения поставленных задач были использованы следующие **методы:**

- теоретические (анализ научной литературы по теме исследования, синтез и обобщение результатов отечественных и зарубежных исследований);
- эмпирические (анкетирование, психодиагностические методики);
- методы математической статистики (одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова, сравнительный анализ с помощью U-критерия Манна-Уитни и корреляционный анализ Спирмена для непараметрических выборок).

Практическая значимость исследования состоит в разработке психологических рекомендаций, направленных на повышение эффективности профессиональной деятельности молодых специалистов. Кроме того результаты исследования будут использоваться в работе службы персонала предприятия и учитываться в ходе профориентационной работы с выпускниками школ, отбора кандидатов на зачисление в ПНИПУ по целевой программе подготовки, адаптации и сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов ПАО «Протон-ПМ».

Глава 1. Теоретические основы изучения проблемы мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов

1.1. Мотивационно-потребностная сфера человека как предмет психологических исследований

Побудители деятельности личности, вопросы мотивов изучались издавна. Демокрит рассматривал потребность или нужду как основную движущую силу, которая побуждала человека к мыслительным умственным процессам. Гераклит считал, что совершенствованию интеллектуальных способностей и развитию человека способствует умеренность в удовлетворении потребностей. Аристотель отмечал, что любое волевое действие человека имеет природные источники. Сократ говорил о том, что каждому человеку свойственны стремления и желания, и главное, какие они и какое место занимают в жизни человека (Ефимова Н.С., 2013).

Проблемы мотивации рассматривались и с точки зрения разных психологических направлений: психоанализа, бихевиоризма, гуманистической психологии и др.

Фрейд придерживался идеи о том, что в основе побуждающей силы лежит стремление удовлетворить свои вытесненные, как правило, бессознательные потребности, базирующиеся на врожденных инстинктах: инстинкте жизни и инстинкте смерти. Инстинкт жизни выражается в половой потребности - воспроизведение себе подобных, а также в потребности поддержания жизни, т.е. это физические потребности жизнедеятельности человека. Инстинкт смерти выражается в направленности человека к мазохизму, самообвинению, агрессии, самоуничтожению. По Фрейду, эти инстинкты, всегда имеют четыре основных параметра: источник, объект, цель и стимул.

В бихевиоризме основой активности человека отмечали побуждение, т.е. некоторую потребность или нужду организма, вызванную определенными стимулами. Наибольшую известность приобрела «Теория драйвов» как одна из разновидностей бихевиористской модели «стимул-реакция». Создателем этой концепции является американец К. Халл. Согласно его подхода, личность самостоятельно поддерживает свое внутреннее состояние, при этом любое изменение на внутреннем плане личности обязательно приведут к реакции во вне. Элементами активации являются драйвы или влечения. Подкрепленное поведение очень прочно закрепляется в психике работника. В профессиональной деятельности эту систему используют при стимулировании работников с помощью материального вознаграждения и каких-либо поощрений (Пугачев В.П., 2011).

В гуманистической психологии наиболее известен подход А.Маслоу. Он описал человека как «желающее существо» и его потребности, требуя постоянного удовлетворения, способствуют непрерывному развитию личности (Ефимова Н.С., 2013).

Так в соответствии с его концепцией «иерархическая теория потребностей» (Маслоу А., 1954) все потребности человека можно разделить на пять видов:

1. Низшие потребности (потребности нужды, обеспечивающие выживание):

а) физиологические потребности (бытовые потребности), которые необходимы для выживания и нормального функционирования организма;

б) потребности в безопасности (в защите от физических и психологических опасностей, от страха, боли, неопределенности и пр.).

2. Высшие потребности (потребности роста, обеспечивающие развитие личности):

с) социальные потребности (в социальных связях), это такие потребности, как принадлежность к группе; социальные контакты,

взаимодействие с другими людьми, позитивное отношение со стороны других;

д) потребности в уважении, а именно в уважении со стороны других людей, это и потребности в признании личных достижений и качеств человека, его компетентности, а также потребность в самоуважении;

е) потребности самоактуализации, т.е. в реализации своих потенциальных способностей и возможностей, в развитии личности, в понимании собственного «Я».

Потребности расположены в определенной иерархии по отношению друг к другу. Потребности каждого вышележащего уровня актуализируются только в том случае, когда потребности всех нижележащих уровней уже удовлетворены, от потребности *а* к *е*. Процесс развития мотивации неограничен: с развитием личности расширяются ее возможности, а потребность в самосовершенствовании никогда не будет удовлетворена полностью.

Уже позже в своей работе «На подступах к психологии бытия» (1968) Маслоу внес в список высших потребностей «бытийные ценности». При этом автор отмечает, что данные потребности мало поддаются описанию, причину он видит в том, что потребности тесно взаимосвязаны, они не могут быть четко разграничены друг от друга, а при определении одной из них, необходимо обратиться к другой. Таким образом, к бытийным ценностям были отнесены: самодостаточность, совершенство, честность, справедливость, истинность, непринужденность, цельность, завершенность, индивидуальное своеобразие, жизненность и пр. Как отмечал Маслоу: «бытийные ценности часто являются мощным мотивом человеческой деятельности и входят в структуру личностного роста» (Маслоу А., 1968).

Концепция А. Маслоу играет особую роль в понимании мотивов трудовой деятельности, на ее основе должны выстраиваться системы мотивации в ходе процесса управления человеческими ресурсами (Кибанов А.Я., 2012).

Основные теории, которые раскрывают механизмы мотивации, принято подразделять на две группы: содержательные и процессуальные (Карпов А.В., 2012). Концепция Маслоу отнесена Карповым А.В. к содержательным теориям мотивации.

Содержательные теории, в основе которых лежит индивидуальный набор мотивов личности, – они исходят от определенных образов личности относительно его потребностей, ценностей; такие подходы анализируют структуру мотивов личности и уровни их проявления. На ряду концепцией Маслоу, можно также выделить подходы К. Альдерфера (теория ERG), Д. МакКлелланда (концепция приобретенных потребностей), Ф. Герцберга (двухфакторная теорию мотивации) и пр.

Клейтон Альдерфер (1972), аналогично Маслоу, в своей концепции отмечает, что потребности человека можно объединить в отдельные группы. Однако, в его подходе их три:

- 1) потребности существования (existence);
- 2) потребности связи – общения с другими (relatedness);
- 3) потребности роста и развития (growth).

Категории потребностей теории ERG четко соотносятся с иерархией потребностей теории Маслоу. Е-потребности включают две уровня потребностей иерархии Маслоу: физиологические потребности и потребности безопасности. Группа R-потребностей соответствует группе потребностей принадлежности и причастности. А также, по мнению автора концепции, к данной группе можно определить и потребности признания и самоутверждения, поскольку они связаны со стремлением личности занять определенное положение в социуме. Аналогично и с G-потребностями - они соответствуют вершине иерархии потребностей Маслоу.

Однако между подходами Маслоу и Альдерфера существует принципиальное различие. Маслоу стоит на том, что движение от потребности к потребности происходит в основном в одном направлении - от потребностей низших к высшим. Альдерфер, говорит о том, что движение

может быть: вверх, если не удовлетворены потребности низшего уровня; и вниз, если не удовлетворены потребности высшего уровня. Процесс движения вверх Альдерфер называл процессом удовлетворения потребностей, а процесс движения вниз - процессом фрустрации. Наличие двух направлений движения в удовлетворении потребностей открывает дополнительные возможности в мотивировании человека (Шаховой В. А., 2006).

Концепция приобретенных потребностей Дэвида Мак Клеелланда (1940) связана с изучением воздействия достижений, соучастия и потребности во власти на мотивацию человека к деятельности. Мак-Клеелланд считает, что витальные потребности (т.к. низших уровней) в условиях современности, зачастую, уже удовлетворены, а значит уделять внимание следует удовлетворению уже именно высших потребностей личности. При этом, эти потребности, в случае своего четкого проявления у человека, оказывают легко заметное и значительное влияние на его поведение, они заставляют человека приложить усилия к чему-либо и осуществить те действия, которые приведут к удовлетворению этих потребностей. Вместе с этим, Мак Клеелланд рассматривает потребности исключительно как приобретенные под воздействием ситуаций, обучения и жизненного опыта.

Так Мак Клеелланд выделяет приобретенные потребности: достижения, соучастия, власти. Первая проявляется в стремлении достигать стоящих перед человеком целей эффективнее, чем он это осуществлял раньше. Вторая - в виде стремления к дружеским отношениям с окружающими. Потребность властвовать, по мнению Мак Клеелланда, состоит в стремлении человека держать под контролем ресурсы и процессы, происходящие в его окружении.

Потребности достижения, соучастия и властвования в данной теории не взаимоисключают друг друга, они не расположены в иерархической структуре, как концепциях Маслоу и Альдерфера, а само влияние этих потребностей непосредственно на поведение человека зависит от их взаимовлияния друг на друга.

Общий смысл теории двух факторов Герцберга (1950) заключен в том, что все потребности можно разделить на гигиенические факторы (удерживающие на работе) и факторы мотивации (стимулирующие к работе).

По теории Герцберга гигиенические факторы связаны условиями труда, а их отсутствие или недостаток может привести к неудовлетворённости человека работой в целом. Если они присутствуют в системемотивации в достаточном объеме, то сами по себе они не смогут принести удовлетворенности, не вызовут и не смогут мотивировать работника к нужным действиям.

Факторы мотивации (или мотиваторы) связаны со спецификой и характером самой работы, они не приводят к неудовлетворенности работой, но их наличие в достаточном объеме вызывает удовлетворение и будет мотивировать работников к работе и росту ее эффективности (Анисимов, О.С., 2008).

Другая группа теорий мотивации – это процессуальные теории, они выходят за границы отдельной личности и изучают влияние на мотивационную сферу различных факторов внешней среды. К этой категории относят подходы Д. С. Адамса (Теория справедливости), В. Врума (Теория ожиданий), А. Портера и Э. Лаулера (Теория трудовых инвестиций); направление теорий, известных как триада X,Y, Z –теории Д. Мак Грегора, У. Оучи и пр.

Теория справедливости (или равенства) предложена американцем Джоном Стейси Адамсом (1963). Она основывается на суждении автора о том, что люди субъективно оценивают отношение между потраченными усилиями и полученным за это награждением, при этом они сравнивают этот показатель с результатами других людей, выполнявших аналогичную работу.

Для эффективного управления коллективом руководитель должен предвидеть и предотвратить возможность возникновения реальной или кажущейся работнику несправедливости. Основной смысл теории справедливости состоит в том, что до того момента, пока работники не будут

уверены в том, что они получили справедливое вознаграждение, они будут снижать интенсивность своего труда.

Теория ожиданий Виктора Врума изложена в его труде «Работа и мотивация» (1964) и основывается на том, что наличие существующей актуальной потребности у человека не является единственным необходимым условием его мотивации. Врум определяет мотивацию как набор следующих переменных:

- ожидания, что затраченные усилия принесут желаемый результат;
- ожидания, что за этим результатом последует вознаграждение;
- валентность.

Введенное Врумом понятие валентности означает предполагаемую степень относительного удовлетворения или неудовлетворения, вследствие получения вознаграждения, т.е. насколько вознаграждение соответствует ожиданиям вознаграждаемого.

Лейман Портер и Эдвард Лаулер (1968) разработали комплексную теорию мотивации, которая включает элементы вышеназванных теорий: ожидания и справедливости.

В мотивационной модели Портера и Лаулера определено пять переменных: восприятие, приложенные усилия, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения/неудовлетворения.

Согласно данной модели, полученные результаты деятельности напрямую зависят от затраченных усилий, особенностей личности, ее способностей и степени осознания ею своей роли. Уровень усилий определяется ценностью награждения и степенью уверенности в его реальности. Портер и Лаулер считают, что осознание выполненной работы ведет к удовлетворению и способствует повышению результативности деятельности, поэтому, высокие результаты деятельности является не следствием удовлетворения, а его причиной.

Теории «Х» и «У» Дугласа МакГрегора (1957) о мотивации людей и поведении в управлении несколько обособлены от других описанных выше

процессуальных теорий, это связано с тем, что они описывают типы поведения руководителей. Но руководители – такие же сотрудники, и им также свойственна мотивация и определенное поведение в процессе деятельности, поэтому данные теории можно отнести к процессуальным теориям мотивации (Кибанов А. Я., 2012).

В теории «Х» предполагается, что работники ленивы, будут стараться избегать работы, проявляют мало амбиций без интересной им программы стимулирования и поощрения, по возможности избегают ответственности. Следовательно, они должны быть под пристальным контролем со стороны руководства, а это авторитарный стиль управления

В теории «У» предполагается, что работники самостоятельны, амбициозны, имеют внутренние стимулы, стремятся к принятию на себя ответственности, используют в своей деятельности самоконтроль и самоуправление. Такие сотрудники получают удовольствие от выполнения работы, желают проявлять творческие способности. Следовательно, чтобы повысить результативность работы, следует предоставить работникам больше свободы, что соответствует демократическому стилю управления.

Теория «Z» Уильяма Оучи (1981) основана на японском опыте управления и дополняет вышеназванные теории «Х» и «У» Д. Мак Грегора. Главной ее отличительной чертой является выявленное влияние коллективных принципов мотивации, то есть, на мотивацию работника могут и должны влиять ценности всего предприятия. Такие ценности следует развивать у сотрудников с помощью грамотной организации процессов управления человеческими ресурсами и стимулирования вовлеченности, преданности работника единым корпоративным целям, его отношения солидарности и доверия к предприятию. Цели работника компании в этой теории должны совпадать (Семенова Д.В., 2011).

Основу отечественного подхода к вопросу мотивации в психологии определила психологическая теория деятельности, которая, основываясь на культурно-историческом подходе Л. С. Выготского, получила свое начало и

развитие в трудах А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна, а также их учеников А. Г. Асмолова, Д. А. Леонтьева.

А. Н. Леонтьев, разделяя проблему потребностей и проблему мотивов, отметил, что необходимо исследовать именно феномен мотивации, поскольку «судьба мотива определяет судьбу потребностей, а не судьба потребностей определяет судьбу, развитие мотивов». А.Н. Леонтьев определяет мотив как «опредмеченную потребность» (Леонтьев А.Н., 2005).

Вклад данной теории в развитие представлений о мотивации состоит, главным образом, в том, что были изучены и описаны основополагающие механизмы функционирования мотивационно-потребностной сферы человека в целом, а не ее отдельные феномены, как в случаях с теориями зарубежных авторов.

С.Л. Рубинштейн понимал под мотивацией «опосредованную процессом ее отражения субъективную детерминацию поведения человека миром или через психику реализующуюся детерминацию» (Рубинштейн С. Л., 2000). Он связывал мотивацию через «значение» предметов и явлений, которые собственно побуждают поведение и придают ему определенное своеобразие.

Анализ исследований мотивации в рамках теории деятельности показал, что мотивацию нельзя понять как «включение» деятельности мотивом или актуализированной потребностью (как побуждающими стимулами). Это особый процесс построения побуждений к действиям, которыми реализуется деятельность (Иванников В.А., 2014).

Предметное поле исследования вопросов, связанных с явлением мотивации, велико. Разные отечественные авторы затрагивают различные аспекты мотивационно-потребностной сферы. Так исследованиям мотивационной сферы личности в отечественной психологии были посвящены работы А.А. Бодалева, Е. П. Ильина, В.С. Мерлина, В. Д. Шадрикова, В. Н. Мясищева, В. Г. Асеева, П.М. Якобсона, В.С. Вилюнаса и пр.; трудовую мотивацию рассматривали в своих работах С.А. Шапиро, А.Я.

Кибанов, А.П. Егоршин, Ю.Г. Одегов, М. Армстронг Кириллова О.Г. и пр.

Е. П. Ильин рассматривает мотив как сложное интегральное психологическое образование, включающее мотивационные состояния и установки, склонности, привычки, интересы, направленности, влечения и желания, мотивационные свойства личности (Ильин Е. П., 2002).

Яровая Ю.Н. считает, что причина мотивации заключена не только в чувствах, но и в каждом звене процесса отражения, поскольку оно всегда заключает в себе и побудительный компонент (Яровая Ю.Н., 2009).

По мнению В. С. Мерлина (1971) «...управлять действиями людей мы можем только тогда, когда умеем вызвать у них определенные побуждения. Управлять действиями человека, в отличие от действий машин, можно только посредством управления мотивацией». Для измерения силы мотива он предлагает два пути: измерение степени нужды и измерение степени влияния мотива на эффективность деятельности; а также делит мотивы на врожденные и приобретенные (Мерлин В.С., 1971).

Кроме мотивов В.С. Мерлин в структуре личности выделяет ее направленности – то, что «определяет направление поведения и деятельности человека, ориентирует его, определяет тенденции поведения и действий и, в конечном итоге, определяет облик человека в социальном плане» (Ильин Е. П., 2002).

В. Н. Мясищев отмечает, что личность наиболее полно раскрывается в том, что для нее значимее, к чему она стремится. Личность ярко проявляется в критические моменты, особенно при решении жизненно важных для нее задач (Мясищев В. Н., 1960).

В. Г. Асеев рассматривает мотивацию через понятие значимости. По его мнению, «в основе всякого побуждения лежит диалектическое противоречие между объективно значимым для человека и в то же время имеющим субъективную значимость и наличной действительностью» (Асеев В. Г., 1976). Под мотивацией понимается детерминация поведения в целом. Мотивация включает в себя все виды побуждений – мотивы, потребности,

интересы, стремления, цели, влечения, установки или диспозиции и пр.

В. Д. Шадриков (1995) выделяет в структуре мотивационно-потребностной сферы мотивы, потребности, уровень притязаний и ценности; причём, мотивация, по его мнению, обусловлена потребностями.

П.М. Якобсон (1998) в качестве предпосылок мотивации выделяет наличие у личности отдаленных целей.

В.С. Вилюнас (2006) относит к явлениям мотивации любые формы проявления равнодушного отношения человека к каким-либо воздействиям.

А.Я. Кибанов (2012) рассматривает потребности не только как нужду в чем-либо, но и как «физиологическое или психическое состояние человека, ощущаемое как недостаток в чем-либо, которое создает побуждение к трудовой деятельности и нацеливает индивида на получение вознаграждения, т. е. на получение желаемого блага» (Кибанов, 2012). Он выделяет в структуре процесса мотивации набор элементов: благо, потребность, трудовая деятельность и ее цена.

В психологии кроме мотива используется и понятие – «мотивация». Термин «мотивация» был впервые употреблен А. Шопенгауэром в статье «Четыре принципа достаточной причины» в начале XX века. Позже данный термин прочно вошел и в психологический лексикон и использовался для объяснения причин поведения. Сегодня мотивация как психическое явление по-разному трактуется. Во-первых, как совокупность факторов, определяющих поведение, поддерживающих и направляющих; во-вторых, как совокупность мотивов (Платонов К. К., 1986), в-третьих, как побуждение, запускающее активность личности и определяющее ее направленности. Также мотивация раскрывается и как процесс психической регуляции деятельности, то есть как механизм, определяющий и обуславливающий возникновение, способы и направления осуществления конкретной деятельности, как некая совокупная система процессов, отвечающих и за побуждение, и за деятельность (Богданова Н.В., 2012).

А.П. Егоршин (2006) включает в структуру мотивация трудовой деятельности десять элементов: мотив, стимул, потребность, теорию, сам труд, потенциал, сферы деятельности (труда), человеческий капитал, типы личности, а также методы управления. В его понимании потребность - «нужда в чем-либо объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития личности и социальной группы».

Если говорить о трудовой мотивации как о системе мотивов, характеризующих потребности, которые могут быть удовлетворены с помощью трудовой деятельности, то она динамична. Изменение трудовой мотивации возможно, и это будет происходить при изменении личностных особенностей работника (например, его ценностных ориентации) , а также его окружающей социальной реальности (Егоршин А.П., 2006).

Ю.Г. Одегов (2010) в своих работах обращает внимание на интерес, как на самостоятельный предмет желаний и побудительных мотивов, трудовых действий; автор подчеркивает, что формирование интереса – это сложный, длительный и многоэтапный процесс.

Таким образом, в отечественной и зарубежной психологии достаточно широко и разносторонне освещалась проблема мотивационно-потребностной сферы, раскрывалась ее сущность, компоненты структуры, природа и механизмы функционирования.

1.2. Психологические особенности мотивации и стимулирования профессиональной деятельности молодых специалистов

В предыдущем параграфе были раскрыты основные подходы к мотивационно-потребностной сфере в целом. Однако на сегодня уже имеется определенная база исследований относительно мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов.

Авторы исследований единогласно придерживаются мнения о том, что

проблема трудовой мотивации молодежи всегда будет актуальной. Молодые работники – это, как правило, работники в возрасте до 30 лет, недавно закончившие учебные заведения; они стремятся найти ту работу, которая бы смогла удовлетворить их потребности. Они имеют желание работать и большую потребность самореализации, стремятся к карьерному росту. Однако, работодатели, не всегда могут грамотно и рационально организовать условия труда для них. В свою очередь, молодые работники иногда сталкиваются с противоположных – руководство стремится умерить у молодых сотрудников желания модернизации и их динамичность. Как правило, это связано с распространенным субъективным представлением работодателей об организации рабочего процесса, где место для инноваций и новаторских подходов к работе отсутствует. Но, возможен и другой вариант, где работодатель не только готов принять новый взгляд на повседневные вещи, но и инициативен – он стремится найти неординарных сотрудников. (Касторская М.Н., 2015)

Молодых работников характеризует мотивация к саморазвитию, повышенная адаптация к новым и меняющимся условиям деятельности, открытость новым технологическим решениям и пр. Важным условием эффективной работы с ними является понимание их слабых и сильных сторон и наличие определенных условий сотрудничества, которые будут интересны и выгодны для молодого работника и предприятия. В первый год работы молодые специалисты характеризуются следующим (Антропов В.А., Дмитриенко Н.В. , 2010):

Сильные стороны:

- способность к усвоению новой информации;
- амбиции и большой потенциал развития;
- открытость новым технологиям;
- энергичность и энтузиазм, активная жизненная позиция;
- отсутствие стереотипного мышления;

- высокая мотивированность на получение опыта и активные действия;
- географическая мобильность.

Слабые стороны или направления, требующие развития:

- завышенная самооценка относительно профессиональных способностей, способствующая завышенным ожиданиям о будущей карьере и заработной платы;
- отсутствие навыков командной работы, делового общения и этики, подчинения руководителю;
- неумение использовать на практике полученные во время обучения теоретические знания, отсутствие навыков планирования рабочего времени;
- а в крайней степени - эгоцентризм, не принятие и не понимание требований предприятия в целом

Исследования, проведенные Антроповым В.А. и Дмитриенко Н.В. на одном из российских предприятий, показали, что возможность карьерного роста для специалистов до 30 лет является наиболее значимым мотивом трудовой деятельности. У 37% респондентов отмечена потребность в дальнейшем обучении, которая положительно коррелирует с желанием достичь определенных карьерных высот. Это обстоятельство позволяет характеризовать молодого специалиста уже как достаточно зрелую личность, которая осознает необходимость постоянного профессионального совершенствования для достижения карьерных целей в частности и жизненных целей в целом (Антропов В.А., Дмитриенко Н.В. , 2010).

В продолжение точки зрения предыдущих авторов, по мнению А.А. Награляна, представители современной молодежи в своем большинстве имеют такие потребности и ценности, как карьера и карьерный рост, развитие и обучение, четкий и понятные показатели эффективности своей деятельности. Награлян ставит акцент на значительной разнице молодых

работников, «выросших» в виртуальном мире и социальных сетях - в среде «постперестроечного индивидуализма» с представителями старших поколений. Молодым работникам особенно необходимо четкое понимание всех условий труда: заработной платы, карьерных перспектив, дальнейшего обучения и развития и пр. (Награлян А.А., 2009).

Тхагалижокова Л.В. предлагает посмотреть на так называемый «мотивационный портрет» личности молодого специалиста не только как на то, что формирует отношение личности в ходе ее профессионального развития в начале трудовой деятельности, но как на то, что влияет на и дальнейшую жизнь через реализацию ранее намеченных жизненных планов. Понимание наиболее актуальных мотивов молодого специалиста, даст возможность использования соответствующих средств прогнозирования и управления процессами профессиональной реализации. Это также позволит выстраивать эффективные системы стимулирования и мотивации молодых работников (Тхагалижокова Л.В., 2012).

Стоит отметить, что однозначно и безальтернативно четко определить «мотивационный профиль» затруднительно. По словам Лузакова А.А. «попытки получения универсальной классификации потребностей мотивов или ценностей всегда осложнялись тем, что одни мотивы часто служат «прикрытием» для других, а эти другие в свою очередь могут служить своеобразной кулисой для действительно центральных мотивов, которым и следует человек. Некоторые психологи подчеркивают, что для определения «мотивационного портрета» личности «важно устанавливать не только направленность ее доминирующих мотивов (чего именно хочет человек), но и уровень качественной определенности его мотивационной системы, ведомой ценностями» (Лузаков А.А., 2010, с. 91).

В 2006 году на Международном форуме молодых ученых Института Психологии Российской Академии Наук было представлено исследование Бубновой С.С. и Сытина А.Н., посвященное изучению ценностных ориентации молодежи различных регионов России во взаимосвязи с

поведением определенной направленности. В результате эмпирического исследования и проведенным в ходе него корреляционного анализа, были установлены следующие закономерности (Бубнова С.С., Сатина А.Н., 2006):

1. Ценность материального благосостояния положительно коррелирует с поведением, направленным на удовлетворение насущных желаний и удовольствия; отрицательно коррелирует с поведением, направленным на помощь другим людям.

2. Желание помогать другим обратно связано с поведением, направленным на достижение высокого социального статуса и положительно связано с эмоциональностью как свойством личности.

3. Ценность любви к близким положительно коррелирует с поведением, направленным на удовлетворение насущных желаний и поведением, направленным на повышение материального благосостояния.

4. Потребность познания отрицательно связана с поведением, направленным на реализацию ценности любви к близким.

5. Желание высокого социального статуса положительно коррелирует с поведением, направленным на достижение этого статуса и с таким свойством личности, как доминантность.

6. Ценность духовного общения положительно коррелирует с познавательным поведением и такими свойствами личности как доминантность и активность.

7. Стремление иметь хорошее здоровье положительно связано с эмоциональной лабильностью и рациональностью.

Активно осуществлялись и попытки типологизации личности в зависимости от доминирующих потребностей. Так были выявлены: манипуляторы (ориентация на материально обеспеченную жизнь), гуманисты (выраженная потребность в близких, доверительных, гармоничных отношениях с людьми), реалисты (рационализм, здравый смысл, жизненный опыт и мудрость), идеалисты (стремление к

самореализации, ориентация на служение значимым целям) и т.п. (Васина Е.А., 2007).

В 2012-2013 годах в Ростове-на-Дону и Минеральные Воды Троицкой О.А. была проведена серия исследований, посвященных мотивации молодых специалистов железнодорожной отрасли. Для изучения доминирующих мотивов трудовой деятельности использовался комплекс методов: фокус-группы с элементами мозгового штурма, опрос с использованием авторской методики, экспертные интервью. На первом – качественном – этапе исследования было получено восемь мотивационных факторов, позже именно они и вошли в авторский тест, использованный на втором этапе исследования. Всего в исследовании приняло участие 170 человек.

По итогу четырех фокус-групп получены как мотивирующие, так и демотивирующие факторы. Высокомотивирующими были названы: карьерный рост; личные достижения и успех; высокая заработная плата; признание заслуг; интерес к содержанию работы; отношения с коллегами и конструктивное взаимодействие с руководителем; условия организации труда. Самым важным для работников возраста 18-30 лет оказалось следующие мотиваторы (по местам - степени важности):

- 1) отношения в коллективе;
- 2) заработная плата,
- 3) карьера (перспективы) и содержание работы.

При подробном рассмотрении возрастных особенностей отмечено, что с возрастом приоритеты несколько меняются: в 18-25 лет главными отмечаются взаимоотношения с коллегами и карьерные возможности, а в 26-30 лет – взаимоотношения с коллегами и материальный фактор (заработная плата).

В ходе исследования также измерялась удовлетворенность сотрудников данными факторами: наиболее высокие показатели удовлетворенности у молодых работников наблюдаются отношениями в коллективе и признанием заслуг; средние удовлетворены карьерным ростом, личными достижениями;

не удовлетворены условиями труда, интересу к работе, уровню зарплаты и отношением со стороны руководства (Троицкая О.А., 2015).

Удовлетворенность работой специалистов в возрасте 20-30 лет зависит от оценки их труда со стороны руководства; соотношения содержания деятельности и экономических факторов, причем важна не только величина заработка, но сама и система материальной мотивации в целом (Сатонина Н.Н., 2007).

Фокус-групповое исследование Троицкой О.А. проводилось с элементами мозгового штурма; так одним из вопросов штурма стал: «Я буду сменить место работы (увольюсь), если...». Далее все мнения поочередно фиксировались, а затем ранжировались участниками по степени важности. В итоге, был получен рейтинг так называемых «демотиваторов» (по местам):

1. нерациональное распределение труда при организации рабочего процесса, отсутствием четких обязанностей;
2. несоответствие объему работы и оплаты за нее, неконкурентоспособная заработная плата в региональном аспекте;
3. отсутствие поддержки и постоянного контакта с руководством, конструктивных отношений с ним;
4. отсутствие перспектив карьерного продвижения;
5. напряженные отношения в коллективе, отсутствие взаимопонимания и сплоченности, нарушение деловой этики.

Результаты исследования позволили сделать главный вывод: мотивация молодых специалистов не связана исключительно с материальными факторами, иными словами. Наиболее весомую роль в мотивации играет сфера социального климата и организации труда на предприятии. Таким образом, сегодня в условиях кризиса, а значит ограниченного бюджета, реально существует возможность повышать уровень мотивированности молодых специалистов (Троицкая О.А., 2015). К похожим выводам пришел в своих исследованиях А.Г. Шмаков (2009): 70% респондентов отдали свое предпочтение именно нематериальной мотивации.

Интересно, но в 2008 году в авторском исследовании Кошарной Г. Б. и Афанасьевой Ю. Л. отмечалось особо важное значение для молодых специалистов г. Пензы (на выборке 160 выпускников ВУЗов) именно материального фактора. Можно предположить о наличии временных и региональных причин изменение мотивационно-потребностных особенностей.

Результаты данного исследования показали, что самыми «ценными» качествами были отмечены целеустремленность (56 %), предприимчивость (39 %), развитые интеллектуальные способности (36 %); несколько обесценены - законопослушание (5 %), бескорыстие (3 %), нравственность (6 %) и преданность (4 %). На рисунке 2 представлены основные мотивы и потребности начинающих специалистов.



Рис.2. Мотивы и потребности начинающих специалистов (N=160),
г. Пенза (Кошарная Г. Б., Афанасьева Ю. Л., 2008)

Существенных отличий между респондентами технических и гуманитарных профессий выявлено не было. Для представителей технических специальностей более важным стало иметь стабильность в жизни, экономисты же более скептичны относительно данного аспекта.

Для молодых мужчин предпочтительнее хороший заработок, жизнь в свое удовольствие и стабильность в жизни; для женщин — желание любить и

быть любимым, стать квалифицированным специалистом и вырастить хороших детей.

При анализе факторов достижения успеха было отмечено, что молодые работники таковыми считают: приложенные усилия (49 %), наличие необходимых связей (43%), благосостояние родителей (29 %). Также в ходе исследования были проанализированы факторы, имеющие значение при выборе профессии, результаты представлены на рисунке 3.

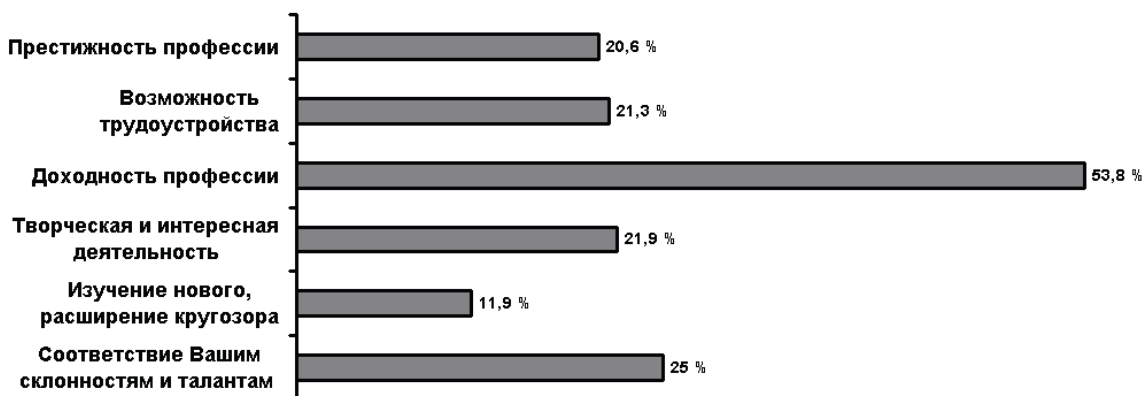


Рис.3. Факторы, имеющие значение при выборе профессии (N=160),
г. Пенза (Кошарная Г. Б., Афанасьева Ю. Л., 2008)

Для специалистов технических направлений оказалась в большей степени важна доходность профессии при ее соответствии склонностям и талантам. Женщины в большей степени ценят престижность профессии, возможность заниматься творческой деятельностью. Мужчины отдают предпочтение высокому доходу и соответствию избранной профессии собственным склонностям.

Среди требований к месту работы при ее выборе оказались перспективы карьерного роста и высокая заработная плата (Рис.4).

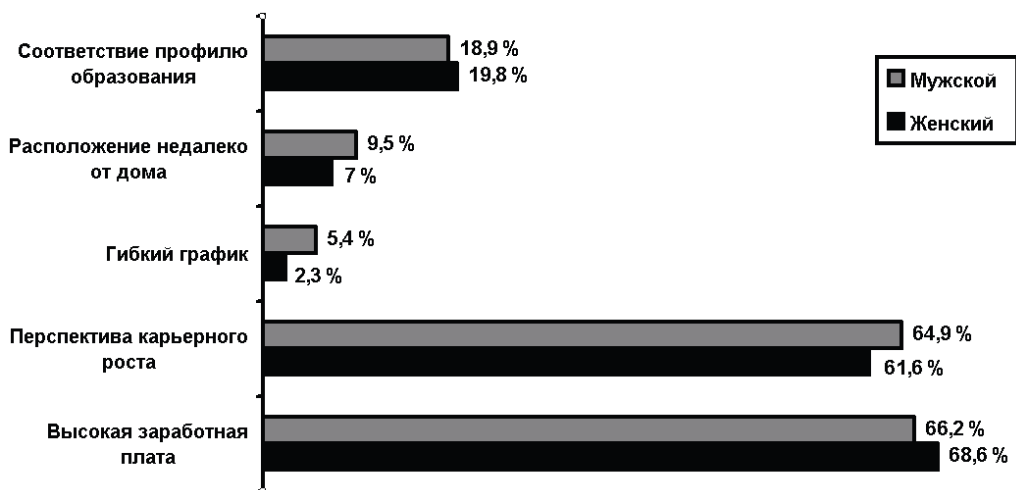


Рис.4. Требования молодежи к месту работы (N=160) в зависимости от пола, г. Пенза (Кошарная Г. Б., Афанасьева Ю. Л., 2008)

Под влиянием карьерных устремлений авторами исследования отмечено снижение ценности семьи. Так, 31% респондентов сначала планирует построить карьеру и только после этого устраивать личную жизнь. По результатам данного исследования можно сделать выводы о том, что современное поколение вобрало в себя все черты рыночного общества. Ценности доброты, отзывчивости, бескорыстия, честности и преданности, непопулярны среди молодежи. Современных молодых специалистов отличает целеустремленность и самостоятельность в выборе жизненных целей и принятии решений. Однако эти качества исключительно личностно ориентированны. Для молодежи первостепенную важность имеют карьерные стремления, достижение собственного финансового благополучия. Ценится только то, что может быть полезным для собственного личностного развития и профессионального роста (Кошарная Г. Б., Афанасьева Ю. Л., 2008).

Исследования Беляевой П.А. (2009) среди студенческой молодежи имеют аналогичные тенденции. Так, по результатам диагностики студенческой молодежи с использованием теста смысложизненных ориентации (СЖО) Д.А. Леонтьева было отмечено, что в целом все респонденты убеждены в том, что человек может сам контролировать собственную жизнь, свободно принимать решения; представляют себя

личностью; считают, что имеют достаточно сил, чтобы построить жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о смысле (высокие показатели по шкале «локус контроля – жизнь» и «локус контроля – Я»). 94 % респондентов заявляют, что «в жизни имеют очень ясные цели» и «определенно могут назвать себя целеустремленным человеком», что являются человеком очень обязательным (89%). Результаты теста «Мотивация к успеху» показали, что, не смотря на то, что все респонденты ориентированы в целом на достижение успеха, у половины из них стремление к победе рационально сочетается с и готовностью принять возможную неудачу. 8% испытывают сильное желание успеха и остро переживают ошибки и неудачи. У 42% респондентов полученная неудача приводит к возникновению дополнительной мотивации - предпринять новые попытки достижения цели (Беляева П.А., 2009).

Вышеназванные методики исследования ценностных ориентаций были использованы в исследовании Муртазина Р. А. в 2011 году на выборке 1386 студентов университетов Южного Урала. В результате обнаружено, что показатели по всем шкалам методики ниже среднестатистической нормы для данной возрастной группы, из чего можно сделать выводы о том, что (Муртазин Р. А., 2011):

- студенты ВУЗов не видят своей жизненной перспективы, не обладают четкими жизненными целями и ее осмысленностью;
- присутствует определенная неудовлетворенность студентами своей жизнью: она воспринимается ими в серых тонах, неяркой и неинтересной;
- студенты не ощущают себя «творцами» своей жизни, им недостаточно свободы при выборе своего поведения и путей достижения поставленных целей, свободы в принятии решений

Джумагулова А. Ф. (2010) по результатам исследования мотивации молодых специалистов металлургического предприятия отметила, что по сравнению с работниками, имеющими большой опыт, у начинающих

работников структура мотивов более проста: «по мере получения профессионального опыта мотивационная структура личности становится более индивидуализированной, в начале трудовой деятельности мотивы более однородны и взаимосвязаны».

Бывалиной Д.С. проблема мотивации молодых специалистов была рассмотрена в свете Y-теории. «В настоящий момент менеджеры по управлению персоналом сталкиваются с проблемой правильного привлечения и мотивации молодых людей, родившихся в 1980-1990 гг. и прозванных «поколением Y» (Бывалина Д.С., 2014, с. 35).

Основные мотивационно-ценностные установки поколения Y можно сформулировать следующим образом (Бывалина Д.С., 2014):

1) Особо высока мотивация к получению новых знаний. В ходе исследования в 2014 году у 64% респондентов в возрасте 22-26 лет отмечено, что повышение квалификации и приобретение профессионального опыта являются одними из самых важных факторов мотивации.

2) Несколько завышенная самооценка и, в следствие чего, несоответствие уровня развития профессиональных компетенций предпочитаемому уровню оплаты труда. Желание получить быстрые результаты от своей профессиональной деятельности.

3) Нетерпимость к давлению, оказываемому со стороны руководителя.

4) Высокая потребность к общественному признанию, самореализации, получению удовольствия от своей профессиональной деятельности. По результатам исследования отмечено, что многие молодые специалисты (в возрасте 23-26 лет) особенно испытывают потребность стать предметом гордости для своих родных, коллег и руководителей, а также общества в целом.

5) Высокая ценность свободного времени.

1.3. Специфика профессиональной деятельности молодых специалистов ракетно-космической отрасли и их мотивационно-потребностной сферы

Мотивация работников ракетно-космической отрасли существует в российских реалиях. Анализ всех теорий мотивации позволяет говорить о том, что ни одна из них не является исчерпывающей и приемлемой для российских условий. В нашей стране есть свои «национальные особенности» мотивации.

Так, к отличительным особенностям трудовой мотивации в нашей стране можно отнести (Сатонина Н.Н., 2007):

- используется преимущественно единственная модель мотивации - «кнута и пряника»;
- системы мотивации были и остаются строго стандартизированными, формализованными, а всякое отклонение от этих стандартов расценивается как нарушение нормативных документов;
- трудовой вклад оценивается не всегда необъективно, формально, что приводит к равнодушию и отсутствию заинтересованности в индивидуальном и коллективном результате труда, снижает творческую и социальную активность;
- социальное стимулирование трудовой деятельности работников чаще всего осуществляется без учета результатов труда; так социальными благами пользуются как работники, достигшие высоких показателей в трудовой деятельности, так и работники, не проявляющие особого интереса к ней;
- мало распространен сегодня блок моральных нематериальных стимулов, в основном используются стимулы материальные, социально-материальные.

Так же стоит отметить, что попытки использования западных теорий

мотивации, разработанных в странах с развитым капитализмом, не всегда проходят проверку в российской действительности, когда у большей части работников остаются неудовлетворенными базовые потребности.

Предприятия ракетно-космической отрасли расположены в разных регионах Российской Федерации, потребности жителей которых тоже различны.

Исследование проведенное в 2011 году показало, что жители Пермского края при выборе между высоким заработком и гарантиями стабильности, выбирают второе. Ориентация на высокий заработок без особых гарантий на будущее характерна лишь для пятой части жителей края (21%). Остальные готовы жертвовать доходом в пользу уверенности в завтрашнем дне (37%), гарантий и стабильности (10%), свободного времени, более легкой работы (6%). Для каждого десятого жителя края значима самостоятельность в организации своей трудовой деятельности, причем эта группа ориентирована на организацию собственного бизнеса (Андрианова Е.В., Давыденко В.А., 2011).

За последние два года был проведен ряд исследований потребностей работников на таких предприятиях ракетно-космической отрасли, как Филиал ФГУП «ЦЭНКИ» - «НИИ ПМ» им. В.И. Кузнецова», ЗАО «МНИТИ», ОАО «Российские космические системы», ОАО «РКК «Энергия» им. С. П. Королева»; ОАО «Государственный ракетный центр имени В. П. Макеева»; ОАО «Информационные спутниковые системы» им. М. Ф. Решетнева»; АО «Ракетно-космический центр «Прогресс»; ФГУП «ГКНПЦ им.М. В. Хруничева»; ПАО «Протон-ПМ», ФГУП «Центральный научно-исследовательский институт машиностроения», ОАО «Корпорация «ВНИИЭМ».

В первом исследовании (Мухин В.В., Орлов А.И., 2015) приняло участие 77 разных возрастов трех предприятий ракетно-космической отрасли (г. Москва), среди них были как сотрудники, занятые разработкой и проектированием наукоемкой продукции, так и руководители и рабочий

персонал, занятый изготовлением изделий. Для определения социально-психологических показателей использовались методы анкетирования и интервьюирования. Цель исследования: определить предпочтительную зависимость заработной платы от объема выполненной работы, важность социального пакета и возможности получения служебного жилья, приемлемый для работника график работы.

Получены следующие результаты:

- наиболее приемлемый способ оплаты труда основная часть - оклад и небольшая премия по результатам выполнения работы (48% респондентов);
- приемлемый рабочий график - фиксированные 40 часов рабочей недели (42%);
- очень важно наличие пакета социальных и льготных услуг (17%), имеет значение (52%);
- очень важна возможность получения служебного жилья (13%), имеет значение (40%);
- очень важна престижность профессии и места работы (14%), имеет значение (51%).

Также в 2015 году был проведен опрос сотрудников ведущих предприятий ракетно-космической отрасли с целью определения наиболее важных аспектов, влияющих на мотивацию работника (Комаров В.В. 2015).

Так было установлено, что наиболее важным аспектом для работников отрасли является достойный уровень заработной платы (26% респондентов), возможности профессионального и карьерного роста (23%), наличие социального пакета и дополнительных льгот (17%), способность предприятия предоставлять возможности для обучения и развития (11%).

Также выявлено, что работники желают иметь возможность проходить дополнительное обучение, повышать свою квалификацию и профессиональный уровень; около 20% нуждаются в финансовой поддержке

при аренде жилья; условия льготного кредитования нужны 6% респондентов. Однако большая часть респондентов взамен льготам предпочитают более высокую заработную плату. Установлено, что работники низко оценивают справедливость своего вознаграждения и отмечают отсутствие связи уровня вознаграждения с результатами деятельности.

Что касается молодых специалистов отрасли, то, как правило, к ним относят работников предприятия не старше 30 лет, закончивших высшее, среднее специальное учебное заведение или профессиональное училище, трудоустроившихся по полученной специальности в течение года.

Проведенный опрос в 2014 году молодых специалистов ОАО «Корпорация «ВНИИЭМ», показал, что наиболее важными для них являются материальные стимулы: оклад не менее 20 тысяч рублей, льготные условия приобретения жилья в кредит с рассрочкой платежа, оплата проезда до места работы, дотации на питание (Ерескин А.А., Максакова И.В., 2014).

В 2015 году на пермском предприятии ПАО «Протон-ПМ» с целью определению уровня удовлетворенности и доминирующих потребностей был проведен опрос 1345 работников (среди них 107 человек - специалисты в возрасте до 30 лет).

ПАО «Протон-ПМ» - одно из ведущих предприятий российской космической отрасли, входит в структуру Госкорпорации «Роскосмос». Предприятие специализируется на выпуске жидкостных ракетных двигателей для ракет-носителей серии «Протон» и «Ангара». Сегодня на предприятии проводится технологическая модернизация производства, совершенствуются системы качества, внедряются современные экономические модели управления. Завод занимается вопросами диверсификации производства, планируя привлекать на предприятие новые перспективные заказы некосмической тематики.

Результаты анализа удовлетворенности работников предприятия (Приложение 1) говорят о том, что молодые специалисты предприятия в отличие от других категорий работников в меньшей степени:

- считают, что руководство прислушивается к их предложениям по улучшению качества работы;
- считают, что предприятие предоставляет возможности обучения и развития, которые помогают формировать необходимые для работы навыки;
- удовлетворены режимом работы на предприятии;
- уверены в том, что будут работать на предприятии в ближайшие три года;
- считают, что работа позволяет им в полной мере реализовать свои способности и опыт;
- удовлетворены своей должностью и статусом на предприятии.

Результаты оценки уровня выраженности потребностей данной категории работников представлены в Табл. 1.

Таблица 1

**Потребности молодых специалистов
ПАО «Протон-ПМ» (N=107 чел.), 2015 год**

Потребности	Ранг важности (10 крайне важно, 1 совсем не важно)	
	Специалисты до 30 лет	Среднее значение по предприятию
Охрана здоровья и безопасность труда	5,2	6,8
Отношение со стороны руководства	6,1	6,5
Отношения в коллективе	7,2	7,1
Оплата труда	8,8	8,7
Самостоятельность в принятии решений	4,7	4,8
Наличие социального пакета и программ	5,7	6,5
Возможность самореализации и признание	5,3	4,7
Карьерный рост	6,3	4,7
Деятельность руководства организации	3,2	3,8
Имидж и репутация предприятия	2,9	3,7

Как и для других категорий работников на первом месте у молодых специалистов материальные потребности. Однако, для молодых специалистов, в отличие других категорий работников оказались:

- значительно важнее: возможность самореализации, признание и карьерный рост;
- менее важными: имидж предприятия, наличие льгот и социального пакета, безопасность труда.

Молодые специалисты ПАО «Протон-ПМ» в возрасте до 30 лет работают в разных подразделениях, но большинство из них трудоустроено в инженерной службе (Рис. 5).

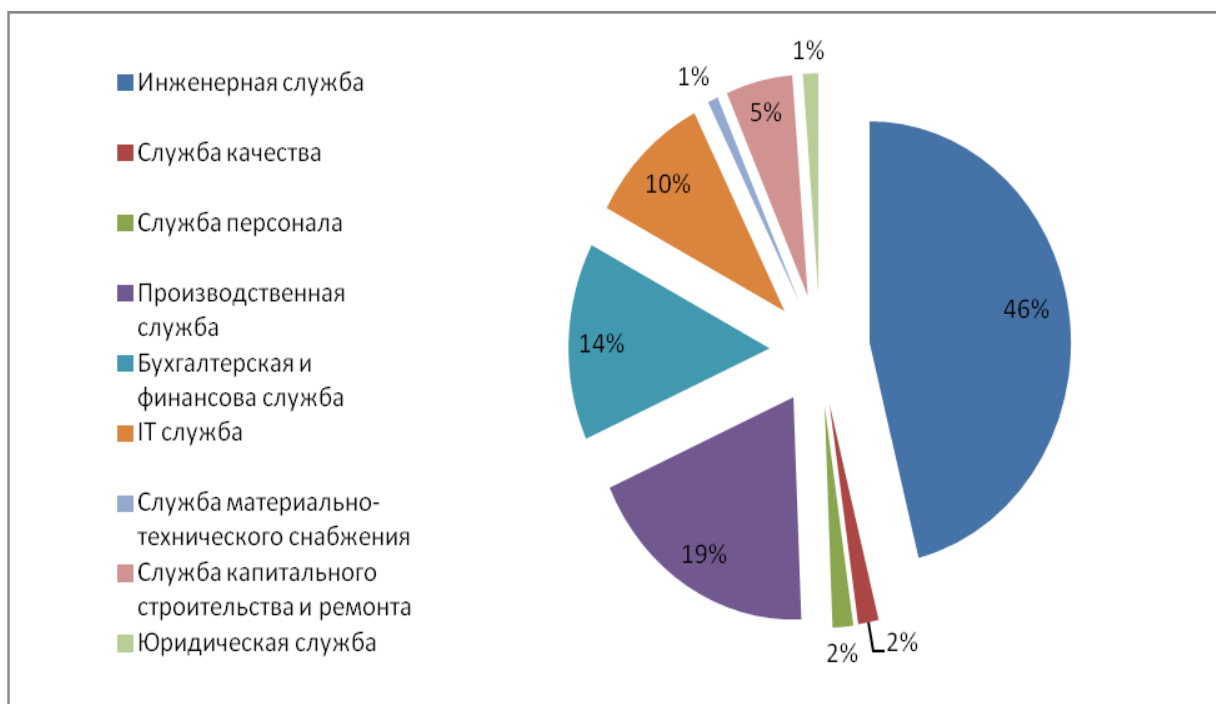


Рис.5. Распределение молодых специалистов ПАО «Протон-ПМ» по службам предприятия (на 18.10.2016)

В инженерной службе предприятия работают 112 молодых специалиста, из них большинство: имеют высшее образование (84 человека), мужчины (78 человек). Численный состав инженерной службы в возрасте до 30 лет в разрезе пола, образования, стажа работы, категории представлены в Приложении 2.

Молодые специалисты инженерно службы это, прежде всего, специалисты технических направлений деятельности - инженеры-технологи

и инженеры-конструкторы, работающие на разных производствах предприятия: литейном, металло-обрабатывающем, механо-сборочном, сварочном, гальваническом и других.

Основную часть молодежи инженерной службы представляют выпускники Пермского Национального Исследовательского Политехнического Университета.

1.4. Постановка проблемы и задачи исследования

Ежегодно на ПАО «Протон-ПМ» трудоустраиваются молодые специалисты, получившие высшее образование в Пермском Национальном Исследовательском Политехническом Университете (далее – ПНИПУ) в рамках целевого приема. Получение высшего образования при данном порядке подготовки предполагает финансирование получения образования из государственного бюджета, оплату практики и стипендии студенту предприятием, а также дальнейшее гарантированное трудоустройство студента на предприятие и его обязанность отработать в течение 3 лет согласно контракта.

Министерством образования и науки РФ, Министерством промышленности и торговли РФ, Госкорпорацией «Роскосмос», Госкорпорацией «Росатом» утвержден «Порядок реализации государственного плана подготовки кадров со средним профессиональным и высшим образованием для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2016 - 2020 годы» (приказ от 27.10.2015 № 1217/3379/3/1018-П). Данный документ определяет правила взаимодействия государственных структур по реализации государственного плана подготовки кадров оборонно-промышленного комплекса (далее - ОПК). Согласно пункта 13 документа, «в целях реализации задания государственного плана по образовательным программам высшего образования осуществляется целевой прием, который проводится в рамках установленной квоты целевого приема для получения

высшего образования в объеме установленных на соответствующий год контрольных цифр приема на основе договора о целевом приеме, заключаемого образовательной организацией с заключившей договор о целевом обучении с гражданином организацией ОПК».

Таким образом, на предприятии ПАО «Протон-ПМ», входящем в структуру Госкорпорации «Роскосмос», определены контрольные цифры целевой подготовки специалистов по программе высшего профессионального образования, а значит прогнозируемо поступление молодых специалистов, обязанных отработать на предприятии согласно контракта в течение трех лет с момента окончания учебного заведения.

На базе Аэрокосмического и Механико-технологического факультета ПНИПУ проходят целевую подготовку по программам высшего профессионального образования будущие специалисты, как правило, инженерной службы предприятия.

Анализ данных, полученных в службе управления персоналом, по уволившимся сотрудникам инженерной службы ПАО «Протон-ПМ» в возрасте до 30 лет по собственному желанию за 2012-2016 годы показал, что работники, обучившиеся в высшем учебном заведении (далее – ВУЗ), задерживаются на предприятии 3-4 года, что вероятно связано с условиями контракта. При этом пик увольнения молодых специалистов инженерной службы, трудоустроившиеся на предприятие в общем порядке, приходится на период до года.

В среднем на подготовку одного человека по программе высшего профессионального образования государство затрачивает 154 000 рублей (по данным ПНИПУ стоимость обучения за 1-5 годы обучения на очной форме, по состоянию на 2016 год); в свою очередь, предприятие на оплату практики, стипендии и прочих затрат по сопровождению процесса обучения затрачивает в среднем 90 000 рублей за студента на весь его период обучения (оплата практики, стипендии, прочие расходы). Тот факт, что работники, отработав на предприятии установленный контрактом срок, увольняются с

предприятия, заставляет задуматься о вопросах мотивации и стимулирования работников к продолжению деятельности на предприятии, можно предположить также и о формальном выполнении обязанностей в период отработки, отсутствия инициативности и творческого подхода в работе. При этом особенно важно определить особенности мотивационно-потребностной сферы данной категории работников, что послужит основой для составления направления и наполнения программ адаптации, материального и нематериального стимулирования, социальной поддержки, профессионального и личностного развития, реализуемых предприятием.

Анализ литературы позволил прийти к заключению о том, что в научных исследованиях получили широкое освещение вопросы мотивационно-потребностной сферы молодых работников в целом с учетом возрастной специфики. Однако, на сегодня нет исследований, посвященных проблеме особенностей мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов, подготовленных по программам высшего профессионального образования в рамках целевого набора.

В области профессиональной мотивации, ценностной ориентации, потребностей и направленности молодых специалистов, подготовленных по программам высшего профессионального образования в рамках целевого набора, можно выявить ряд противоречий: между строго закрепленными в условиях контракта обязанности специалиста отработать на предприятии определенный срок и отсутствием индивидуальной психолого-педагогической программы мотивации и стимулирования процесса саморазвития и самосовершенствования молодых специалистов в период отработки; между ожиданиями работников в отношении условий работы и реальной ситуации на предприятии и пр.

С учетом выявленных противоречий можно сформулировать проблему исследования, которая состоит в необходимости изучения специфики мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов, получивших высшее образование в рамках целевого приема, с целью последующей

разработки психолого-педагогических рекомендаций, направленных на развитие их профессиональной направленности, повышение эффективности профессиональной деятельности работников, повышение удовлетворенности молодых специалистов работой на предприятии, закреплению данной категории работников в организации.

В соответствии с целью и гипотезой определены основные задачи исследования:

1. Изучить состояние вопроса об особенностях мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов в современной психологии и педагогике.

2. Выявить и охарактеризовать специфику мотивации профессиональной деятельности, потребностей, удовлетворенности трудом, направленности и ценностных ориентаций у молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, и молодых специалистов этой службы, трудоустроившихся на предприятие в общем порядке.

3. Охарактеризовать различия в структуре мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, по сравнению с мотивационно-потребностной сферой молодых специалистов этой службы, но трудоустроившихся на предприятие в общем порядке.

4. Разработать психологические рекомендации, направленные на повышение эффективности профессиональной деятельности молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема.

Глава 2. Организация и методы исследования

2.1. Организация исследования и характеристика выборки

Эмпирическая часть исследования осуществлялась в 2016 году на базе Публичного Акционерного Общества «Протон–Пермские моторы». В качестве респондентов выступили 60 работников инженерной службы предприятия. Более подробная характеристика выборки представлена в таблицах 2 и 3.

Таблица 2

Общая характеристика респондентов

Критерии	Характеристика выборки
Возраст	До 30 лет - 60 чел. Средний возраст – 24,6 лет.
Пол	Мужчины - 52 чел. Женщины - 8 чел.
Образование	Высшее – 60 чел.; в т.ч. по полученное по программе целевой подготовки – 30 чел.
Средний стаж работы	2,65 года
Категория работников	Специалисты – 60 чел.

60 человек были разделены на 2 группы: экспериментальную (молодые специалисты инженерной службы, трудоустроенные по условиям контракта на отработку, прошедших обучение по программе целевой подготовки) и контрольную (молодые специалисты инженерной службы трудоустроенные на общих условиях).

Таблица 3

Сравнительная характеристика выборки

Критерии	Экспериментальная группа респондентов	Контрольная группа респондентов
Численность	30 чел.	30 чел.
Средний возраст	24,3	24,8
% соотношение мужчин и женщин	87/13	87/13
Образование	Высшее, полученное по программе целевой подготовки	Высшее
Средний стаж работы	1,8	3,5

Диагностика осуществлялась в индивидуальной форме на добровольной основе, после информирования о целях диагностики. В процессе диагностики для всех респондентов были созданы одинаковые персональные бланки и тексты методик.

2.2. Диагностическая программа исследования

2.2.1. Методика «Якоря карьеры»

(автор Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова)

Цель методики: методика направлена на изучение доминирующих предпочтений, потребностей, мотивов и ценностных ориентаций в карьере (Почебут Л. Г., 2002).

Шкалы методики и их характеристика:

1. *Потребность в профессиональной компетентности*: быть профессионалом, мастером в своем деле. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности.

2. *Потребность быть менеджером*: управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п. Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации.

3. *Потребность в автономии (независимости)*: главное в работе – это свобода и независимость. Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д.

4. *Потребность в стабильности работы*: стабильная, надежная работа на длительное время. Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения.

5. *Потребность в стабильности места жительства*: главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок). Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

6. *Потребность в служении*: воплощать в работе свои идеалы и ценности. Данная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть

конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте.

7. *Потребность в вызове*: сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи. Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы «бросать вызов». Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения.

8. *Потребность в интеграции стилей жизни*: сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой. Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

9. *Потребность в предпринимательстве*: создавать новые организации, товары, услуги. Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

2.2.2. Тест смысложизненных ориентаций

(автор Д. А. Леонтьев)

Тест смысложизненных ориентации (СЖО) является адаптированной для отечественной выборки версией теста Purpose-in-Life Test (пер. англ. – «тест смысла в жизни») Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика.

Цель методики: методика направлена на изучение жизненных ориентаций, которые могут быть найдены либо в будущем (цели), либо в настоящем (процесс) или прошлом (результат); а также направленности

локуса контроля респондента (Леонтьев Д. А., 2000).

Шкалы методики и их характеристика:

1. *Цели в жизни*. Результаты по этой шкале характеризуют наличие или отсутствие в жизни респондента целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Низкие баллы по этой шкале даже при общем высоком уровне жизненной ориентации будут присущи человеку, живущему сегодняшним или вчерашним днем. Высокие баллы по этой шкале могут характеризовать не только целеустремленного человека, но и «прожектёра», планы которого не имеют реальной опоры в настоящем и не подкрепляются личной ответственностью за их реализацию. Эти два случая следует различить, анализируя показатели по другим шкалам этой методики.

2. *Процесс жизни*, или интерес и эмоциональная насыщенность жизни. Этот показатель говорит о том, воспринимает ли респондент сам процесс своей жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. Высокие баллы по этой шкале и низкие по остальным будут характеризовать гедониста, живущего сегодняшним днем. Низкие баллы по этой шкале — признак неудовлетворенности своей жизнью в настоящем; при этом, однако, ей могут придавать полноценный смысл воспоминания о прошлом или нацеленность в будущее.

3. *Результативность жизни*, или удовлетворенность самореализацией. Баллы по этой шкале отражают оценку пройденного отрезка жизни, ощущение того, насколько продуктивна и осмысленна была прожитая ее часть. Высокие баллы по этой шкале и низкие по остальным будут характеризовать человека, который доживает свою жизнь, у которого все в прошлом, но прошлое способно придать смысл остатку жизни. Низкие баллы — неудовлетворенность прожитой частью жизни.

4. *Локус контроля - Я*. Высокие баллы соответствуют представлению о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и пред-

ставлениями о ее смысле. Низкие баллы - неверие в свои силы контролировать события собственной жизни.

5. *Локус контроля – жизнь*. При высоких баллах - убеждение в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь. Низкие баллы - фатализм, убежденность в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю, что свобода выбора иллюзорна и бессмысленно что-либо загадывать на будущее.

6. *Общий показатель – осмысленность жизни*.

2.2.3. Изучение мотивационного профиля личности

(авторы Ш. Ричи, П. Мартин)

Цель методики: количественно оценить относительную значимость основных потребностей для конкретного человека и графически представить его мотивационный профиль (Ричи Ш., 2004).

Шкалы методики и их характеристика:

1. *Потребность в вознаграждении*: потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок.

2. *Потребность в хороших условиях работы*: потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.

3. *Потребность в структурировании работы*: потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы.

4. *Потребность в социальных контактах*: потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тесных связей с коллегами.

5. *Потребность в доверительных взаимоотношениях*: потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения,

значительная степень близости взаимоотношений, доверительности.

6. *Потребность в признании*: потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума.

7. *Потребность в достижении*: потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их.

8. *Потребность во власти*: потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности.

9. *Потребность в разнообразии*: потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки).

10. *Потребность в креативности*: потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей.

11. *Потребность в самосовершенствовании*: потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности.

12. *Потребность в интересной работе*: потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе.

2.2.4. Интегральная удовлетворенность трудом

(автор А.В. Батаршев)

Назначение методики: определить показатели, отражающие благополучие или неблагополучие личности в профессиональной деятельности, т.е. удовлетворенность трудом. Методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и ее составляющие (Фетискин Н. П., 2002).

Шкалы методики:

1. Удовлетворенность от интересной работы.
2. Удовлетворенность достижениями в работе.
3. Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками.

4. Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством.
5. Уровень притязаний в профессиональной деятельности.
6. Удовлетворенность заработком.
7. Удовлетворенность условиями труда.
8. Удовлетворенность уровнем профессиональной ответственности.
9. Общая удовлетворенность трудом.

2.2.5. Опросник «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (МУН) (автор А. А. Реан)

Цель методики: определить специфику направленности личности - на достижение успеха или избегание неудачи, соответственно позитивной или негативной мотивации личности (Реан А. А., 2006).

Шкалы методики и их характеристика:

1. *Направленность на достижение успеха.* Принимаясь за дело, человек стремится к достижению цели, созиданию, надеется получить позитивные результаты. В основе его активности лежит потребность в достижении высоких результатов и на основании этого — высокой самооценки. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает целеустремленность и настойчивость в достижении поставленных задач.

2. *Направленность на избегание неудачи.* Деятельность человека связана с потребностью избежать провала, наказания, порицания, срыва. Его активность определяется воздействием негативных ожиданий. Принимаясь за дело, такой человек заранее боится возможной неудачи, поэтому больше думает о том, как ее избежать, а не о способах достижения успеха. Такие люди обычно не уверены в своих силах, отличаются повышенной тревожностью, что, впрочем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу. Они стараются избегать ответственных заданий, а при возникновении подобной необходимости у них возрастает ситуативная

тревожность.

2.3. Методы статистического анализа эмпирических данных

Обработка результатов осуществлялась с помощью программного обеспечения IBM SPSS Statistics 21. Были применены следующие статистические методы анализа данных:

1. Проверка на нормальность распределения с помощью одновыборочного критерия Колмогорова-Смирнова (см. Приложение 5).
3. Сравнительный анализ для независимых групп с помощью U-критерия Манна-Уитни для непараметрических выборок (см. Приложение 7).
4. Корреляционный анализ Ч. Спирмена для непараметрических выборок (приложения 6, 8, 9).

Глава 3. Результаты исследования мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов ПАО «Протон-ПМ», проходивших обучение в ВУЗе в рамках целевого приема, и их обсуждение

3.1. Результаты проверки выборок на нормальность распределения и корреляционного анализа на наличие связей между компонентами мотивационно-потребностной сферы и стажем работы

Для последующего корректного выбора и использования методов статистического анализа данных на первом этапе исследования была проведена проверка на нормальность распределения с помощью одновыборочного критерия Колмогорова-Смирнова (см. Приложение 5).

Только 8 из 37 исследуемых показателей имеют нормальное распределение. В связи с этим, для корректного сравнения контрольной и экспериментальной групп молодых специалистов инженерной службы был выбран непараметрический U-критерий Манна-Уитни, который в отличие от t-критерия Стьюдента, не требует наличия нормального распределения сравниваемых совокупностей, а для изучения характера взаимосвязей между показателями мотивационно-потребностной сферы – корреляционный анализ Спирмена.

При сравнительном анализе экспериментальной и контрольной группы респондентов в предыдущей главе (таблица 3) были выявлены различия в среднем стаже работников этих групп. Для исключения влияния стажа на результаты исследования было принято решение о выявлении корреляций между полученными в ходе исследования показателями мотивационно-потребностной сферы со стажем работы (См. Приложение 6).

По результатам корреляционного анализа Спирмена были выявлены статистически значимые взаимосвязи между показателями характеристик мотивационно-потребностной сферы, удовлетворенности и стажем работы (Табл. 4).

Таблица 4

**Значимые корреляционные связи между показателями
характеристик мотивационно-потребностной сферы, удовлетворенности
и стажем работы**

Показатель	Коэффициент корреляции	Уровень значимости ($p <$)
Потребность в интеграции стилей жизни	0,429	0,001
Ориентация на цели в жизни	0,265	0,05
Удовлетворенность отношениями с сотрудниками	0,268	0,05

Со стажем работы положительно коррелируют потребности в интеграции стилей жизни, жизненные ориентации на цели и уровень удовлетворенности отношениями с сотрудниками. Это говорит о том, что спустя определенное время, реализуясь в профессии и закрепляясь на предприятии, молодой специалист более комфортно ощущает себя с коллегами, о чем говорит рост показателя удовлетворенности отношениями с сотрудниками. С профессиональным опытом более ярко проявляется потребность в интеграции стилей жизни - работники стремятся к сохранению гармонии между личной жизнью и карьерой, а также становится более ярко выраженной ориентация на жизненные цели, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу.

Таким образом, на данном – предварительном этапе исследования, было установлено, что только 8 из 37 исследуемых нами показателей имеют нормальное распределение, а значит, для дальнейшего корректного

исследования были выбраны непараметрические методы статистической обработки.

В связи с различиями в выборках по среднему стажу работы, для исключения влияния стажа на результаты исследования был проведен корреляционный анализ между полученными в ходе исследования показателями мотивационно-потребностной сферы со стажем работы молодых специалистов в двух выборках. Полученные связи не являются различиями между выборками молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», обусловленных различиями в условиях трудоустройства: трудоустроившихся на предприятие в общем порядке или на условиях контракта об отработке после получения высшего образования по целевому набору.

3.2. Анализ различий в характеристиках мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов, прошедших обучение в рамках целевого приема, и молодых специалистов, трудоустроенных в общем порядке приема на предприятие

Для проверки гипотезы о существовании различий в показателях мотивационно-потребностной сферы между выборками молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, и молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», трудоустроившихся на предприятие в общем порядке был выбран непараметрический метод Манна-Уитни (см. Приложение 7). Статистически значимые различия между выборками представлены в Табл. 5.

Таблица 5

Значимые различия в показателях мотивационно-потребностной сферы между выборками молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема (группа 1), и трудоустроившихся на предприятие в общем порядке (группа 2)

№	Показатель	Сумма рангов		U - критерий	Уровень значимости (p<)
		Группа 1	Группа 2		
1	Потребность в профессиональной компетентности	1165,00	665,00	200,00	0,001
2	Уровень удовлетворенности профессиональной ответственность	1043,00	787,00	322,00	0,05

В результате сравнительного анализа выявлено, что число статистически значимых ($p < 0,001$; $p < 0,05$) различий по показателям мотивационно-потребностной сферы между выборками молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, и молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», трудоустроившихся на предприятие в общем порядке, составляет только 5% (всего 2 показателя из 37). Опираясь на результаты сравнительного анализа по Манну-Уитни и результаты описательной статистики, охарактеризуем различия и сходство между выборками.

Молодые специалисты инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема и трудоустроенные по условиям контракта на обработку, характеризуются более выраженными потребностями в профессиональной компетентности. Эта категория работников хотят состояться как профессионалы, мастера в своем деле, они будут особенно удовлетворены, когда достигнут успеха в

профессиональной сфере, однако могут быстро потерять интерес к такой работе, которая не позволит развивать их способности.

Причинами, объясняющими данную тенденцию, может быть ряд факторов. Во-первых, будущие молодые специалисты, еще во время получения высшего образования по целевому набору, проходят «естественный отбор» - за пять лет, к концу обучения отсеивается около 30% студентов, в том числе и по причине ошибочно выбранной профессии, а значит на финише обучения мы имеем работников осознанно избравших данный профессиональный путь.

Во-вторых, можно предположить о влиянии на потребность реализовать себя высококвалифицированным профессионалом в инженерной области трудового пути родителей. На предприятии на сегодня работают семьями, общий стаж работы некоторых династий составляет более двух-трех сотен лет. Как правило, в первую очередь информация о целевом наборе распространяется по внутренним информационным каналам предприятия и имеет место быть выбор в пользу кандидата на целевой набор за чьим либо родственником. Дети работников активно включены в жизнь предприятия, службой управления персоналом проводятся экскурсии на рабочие места родителей и в музей предприятия, подрастающее поколение информировано о трудовых функциях и перспективах работы на предприятии.

В-третьих, основная масса студентов целевого набора, это выпускники «подшефных школ» предприятия, а значит, еще при обучении начиная, как правило, с 9 класса, со школьниками проводилась профориентационная работа, в том числе профдиагностика и профпросвещение, с активным привлечением специалистов предприятия.

Молодые специалисты инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема и трудоустроенные по условиям контракта на обработку, в значительно большей степени удовлетворены степенью профессиональной

ответственности. Данный факт свидетельствует о том, что молодые специалисты, бывшие студенты целевого набора, понимая всю серьезность и ответственность за вверенное им дело, не испытывают дискомфорт и удовлетворены уровнем ответственности за исполнения своих трудовых функций. Вероятно всего, что этому способствует включении студентов-целевиков в работу инженерной службы предприятия: производственная и преддипломная практики, научные работы сразу на реальном производстве, в условиях максимального контроля.

Вышеназванные два статистически значимых различия можно считать положительными и значимыми как для самих специалистов, так и для предприятия, перед которым на сегодня стоит много серьезных задач, требующих высокотехнологических решений, которые могут обеспечить только профессионалы своего дела.

Кроме различий в ходе сравнительного анализа были получены и схожие тенденции относительно мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов инженерной службы.

На основании результатов методики «Якоря карьеры» (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова) были построены диаграммы, отражающие выраженность потребностей молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема (группа 1), и молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», трудоустроившихся на предприятие в общем порядке (группа 2) (Рис. 6).

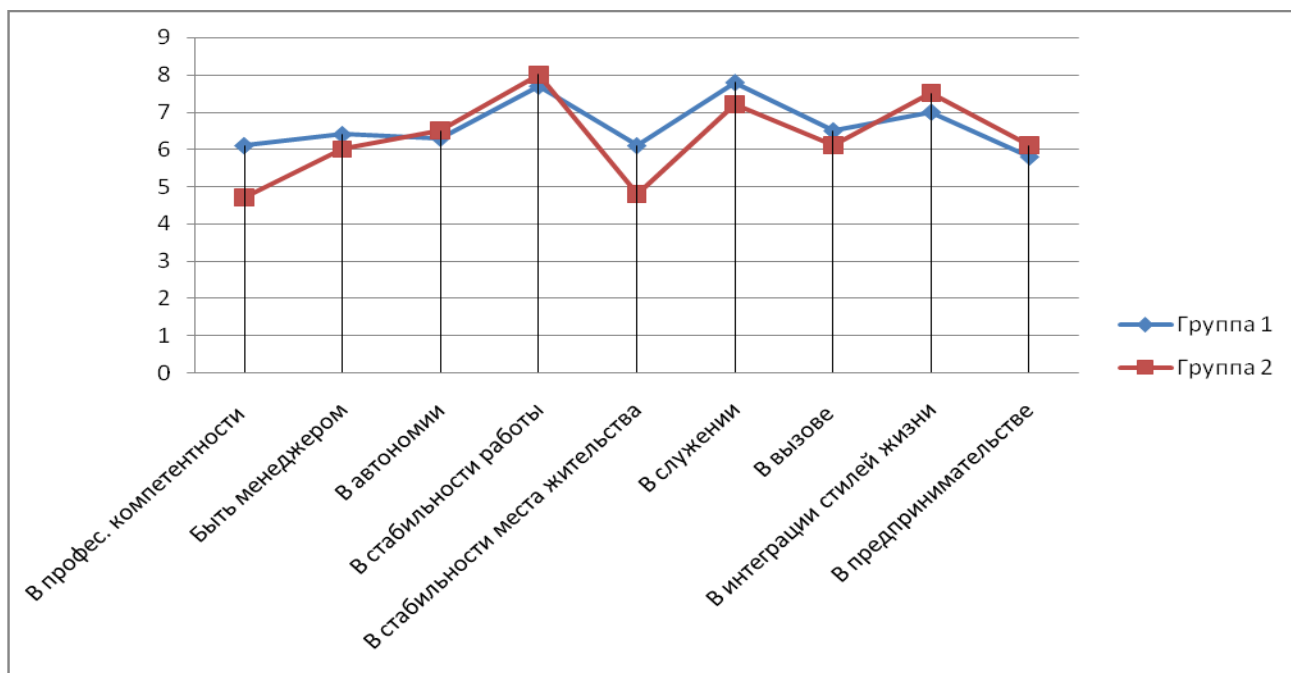


Рис. 6. Диаграмма потребностей двух групп молодых специалистов инженерной службы (по методике «Якоря карьеры» Э.Шейн)

Обе рассматриваемые категории молодых специалистов инженерной службы предприятия, имеют наиболее выраженную потребность в стабильности работы (по сравнению с другими категориями потребностей, в рамках данной методики).

Молодых специалистов инженерной службы предприятия интересует стабильная, надежная работа - гарантии занятости на длительное время. Данная тенденция может быть продиктована сложившейся экономической и политической ситуацией в стране - уверенность в завтрашнем дне одна из ведущих потребностей, особенно у специалистов технических специальностей, как было отмечено в результатах исследований Кошарной и Афанасьевой (2008). А в исследованиях Андриановой и Давыденко (2011) потребность в стабильности оказалась ведущей у трудового населения Пермского края.

Аналогичную диаграмму можно построить и по показателям «Методики изучения мотивационного профиля личности» Ричи и Мартина (Рис. 7).

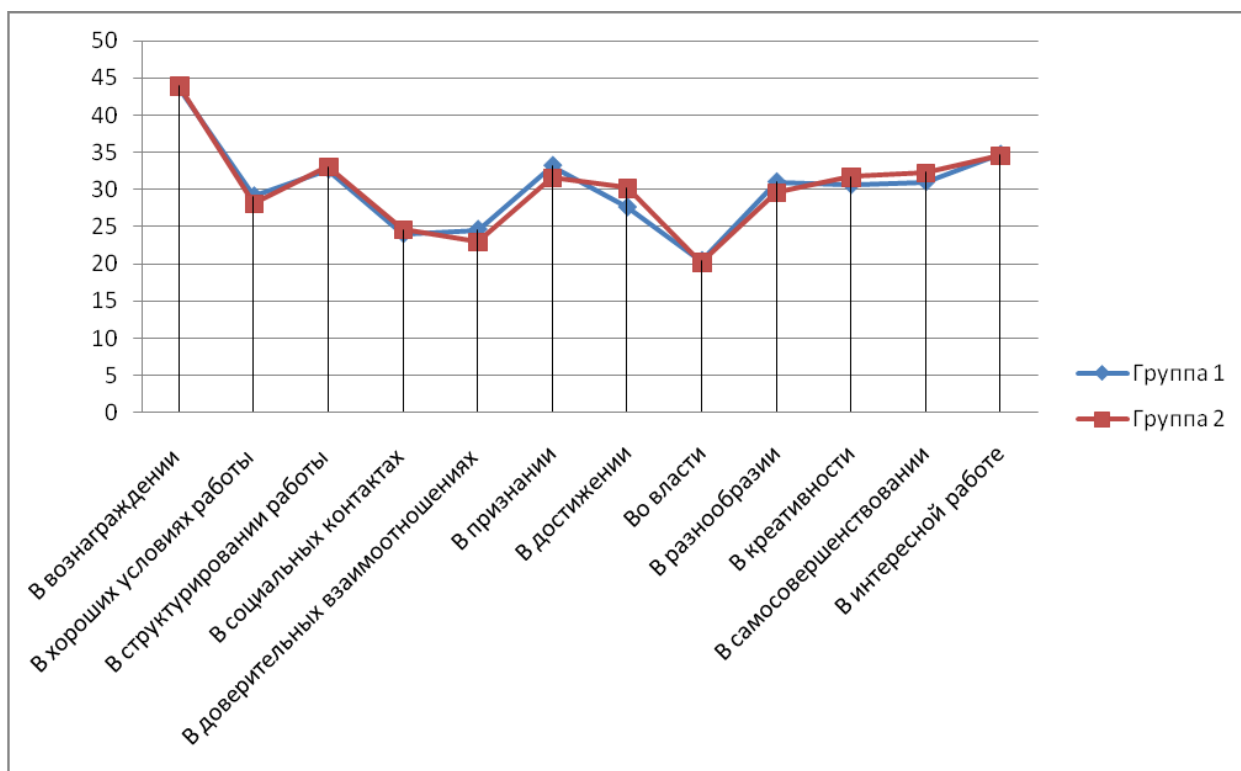


Рис. 7. Диаграмма потребностей двух групп молодых специалистов инженерной службы (по методике «Мотивационный профиль личности» Ричи и Мартина)

Анализируя ведущие потребности, можно отметить, что и в той и в другой выборке доминирующими являются потребности в материальном вознаграждении. Как и отмечалось ранее данная потребность выходит на первый план в связи с экономической ситуацией в стране, рыночной экономикой и «культурой потребления». Можно сказать о том, что потребность в материальных ресурсах продиктована в первую очередь, желанием удовлетворения базовых потребностей: в питании, одежде, хороших условиях проживания, безопасности.

Исследования потребностей всех категорий работников предприятия ПАО «Протон-ПМ» в 2015 году также подтверждают тот факт, что доминирующими являются материальные потребности. Аналогичные результаты о ведущей роли материальной потребности были получены в исследованиях Ерескина и Максакова (2014) на выборке молодых специалистов предприятия ракетно-космической отрасли. К похожим

результатам в своих исследованиях пришли также Кошарная Г. Б. и Афанасьева Ю. Л. (2008).

Относительно уровня удовлетворенности трудом в рассматриваемых нами выборках наблюдаются следующие тенденции (Рис. 8).

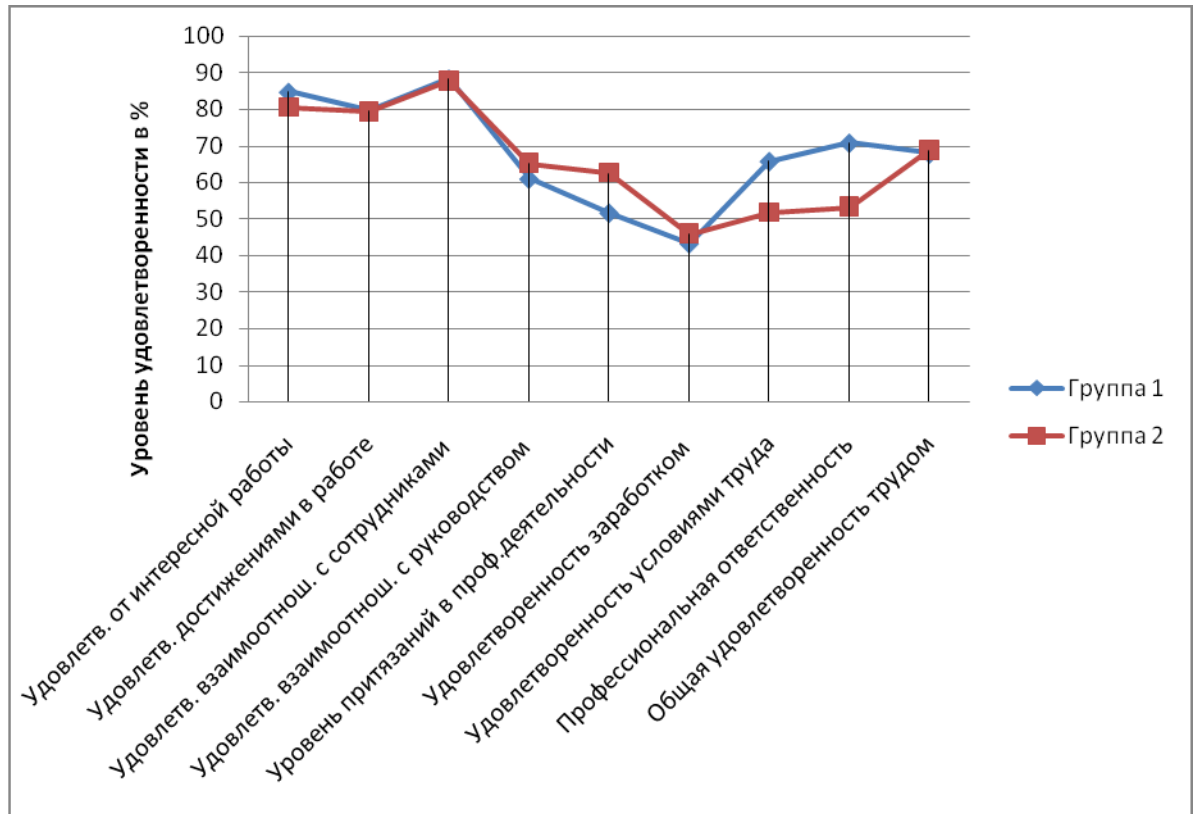


Рис. 8. Диаграмма удовлетворенности трудом двух групп молодых специалистов инженерной службы (по методике А.В. Батаршева)

Кроме выявленных статистически значимых различий в удовлетворенности уровнем профессиональной ответственности в выборках молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», трудоустроившихся на предприятие в общем порядке и по договору об отработке, можно отметить и общие тенденции.

Молодые специалисты инженерной службы наиболее удовлетворены взаимоотношениями в коллективе. Это может быть обусловлено возрастными особенностями молодежи. Кроме профессиональной сферы для них важно и социальная активность, признание, дружеские взаимоотношения в коллективе и вне работы. Понимая это, на предприятии создан Союз

молодежи, основной задачей которого является поддержание благоприятного морально-психологического климата среди молодежи путем организации всевозможных мероприятий как внутри, так и вне завода. Постоянно ведется оценка обратной связи, что позволяет корректировать программу мероприятий.

Похожие результаты были получены в исследованиях Троицкой О.А. (2013). Напряженные отношения в коллективе, отсутствие взаимопонимания и сплоченности, нарушение деловой этики были названы в качестве основных причин, снижающих уровень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами в частности и уровень удовлетворенности от трудовой деятельности в целом.

Тревожным можно отметить тот факт, что в меньшей степени молодые специалисты удовлетворены уровнем собственного заработка, что особо серьезно при наличии того факта, что материальные потребности являются ведущими у данной категории работников.

Полученные результаты исследования подтверждают данные, полученные в ходе опроса на предприятии об удовлетворенности в 2015 году, где 81,8% молодых специалистов устраивали сложившиеся отношения в коллективе; 39,3% считали, что предприятие предлагает сотрудникам конкурентоспособную оплату по сравнению с другими предприятиями.

По диагностике с помощью методики «Тест смысложизненных ориентаций» были получены схожие результаты (Рис. 9).

Можно говорить о том, что молодые специалисты инженерной службы как трудоустроенные по договору после обучения по целевому набору (группа 1), так и трудоустроенные в общем порядке (группа 2), в большей степени ориентированы на цели в жизни (а не на процесс или результат). Эта категория работников предприятия целеустремленны, имеют четко сформулированную цель не только в профессиональном плане, но и в жизни, однако, недостаточное внимание с их стороны может быть уделено непосредственно путям достижения этой цели.

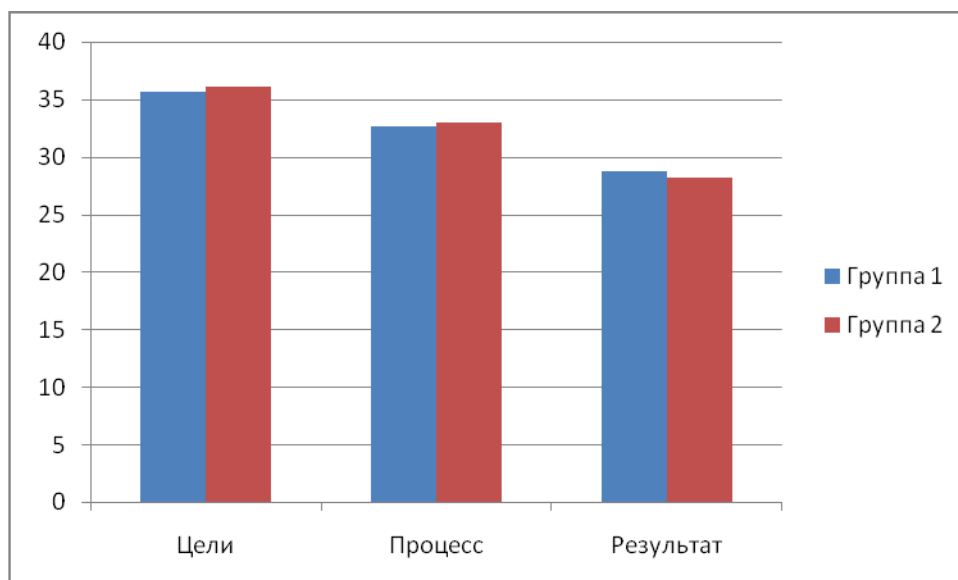


Рис. 9. Диаграмма жизненных ориентаций двух групп молодых специалистов инженерной службы (по методике «СЖО» Леонтьева)

Молодые специалисты готовы принимать решения; представляют себя личностью; считают, что имеют достаточно сил, чтобы построить жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о смысле, что подтверждают высокие показатели по шкалам «локус контроля – жизнь» и «локус контроля – Я».

Согласно полученных результатов методики «Мотивация успеха и боязнь неудачи» Реана имеются схожие результаты в двух выборках - 83% респондентов в экспериментальной и в 83% в контрольной группе имеют мотивацию достижения успеха. Направленность на достижение успеха говорит о том, что, в основе их активности лежит потребность в достижении высоких результатов; можно сказать о том, что молодые специалисты инженерной службы предприятия уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны; их отличает целеустремленность и настойчивость в достижении поставленных задач, их страх встретить на своем пути неудачу минимален.

Похожие результаты были получены в исследовании Беляевой П.А. (2009) на выборке студенческой молодежи в возрасте до 30 лет.

Подведем итоги данного этапа исследования:

1. В результате сравнительного анализа выявлено, что число статистически значимых различий по показателям мотивационно-потребностной сферы между выборками молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, и молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», трудоустроившихся на предприятие в общем порядке, составляет только 5% (2 показателя из 37).

2. Молодые специалисты инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, характеризуются более выраженными потребностями в профессиональной компетентности и более высокими показателями удовлетворенности уровнем профессиональной ответственности. Эта категория работников желает состояться как профессионалы, мастера в своем деле, они будут особенно удовлетворены, когда достигнут успеха в профессиональной сфере. Понимая всю серьезность вверенного им дела, они не испытывают дискомфорт и удовлетворены уровнем ответственности за исполнения своих трудовых функций. Это может быть связано с рядом причин: мероприятиями профориентации в школе, отсевом за период обучения в ВУЗе или осведомленностью об особенностях профессиональной деятельности специалистов инженерной службы еще до момента трудоустройства.

3. Других существенных различий в мотивационно-потребностной сфере молодых специалистов инженерно службы предприятия не установлено, отмечены общие тенденции, характерные для молодых специалистов в целом. Так, в мотивационном профиле молодых специалистов доминируют потребности в материальном достатке, стабильности работы, в общественно полезном деле. Похожие результаты были получены в исследованиях Кошарной Г. Б. и Афанасьевой Ю. Л. (2008). Беляевой П.А. (2009), Троицкой О.А. (2013) и других авторов на выборках молодых работников в до 30 лет.

4. Таким образом, гипотеза о существовании различий в степени выраженности показателей мотивационно-потребностной сферы между выборками молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, трудоустроенных по договору отработки, и молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», трудоустроившихся на предприятие в общем порядке нашла свое подтверждение частично - только в отношении потребности в профессиональной компетентности.

3.3. Анализ структуры взаимосвязей показателей мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов, прошедших обучение в рамках целевого приема

С помощью процедуры корреляционного анализа Чарльза Спирмена были выявлены статистически значимые взаимосвязи между показателями характеристик мотивационно-потребностной молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ».

В выборке молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, на уровне $p < 0,001$ обнаружено 60 значимых взаимосвязей между 35 показателями из 37 (см. Приложение 8).

На Рис. 10 схематически отображены наиболее интересные статистически значимые взаимосвязи ($p < 0,001$) между показателями мотивационно-потребностной сферы в выборке молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема.

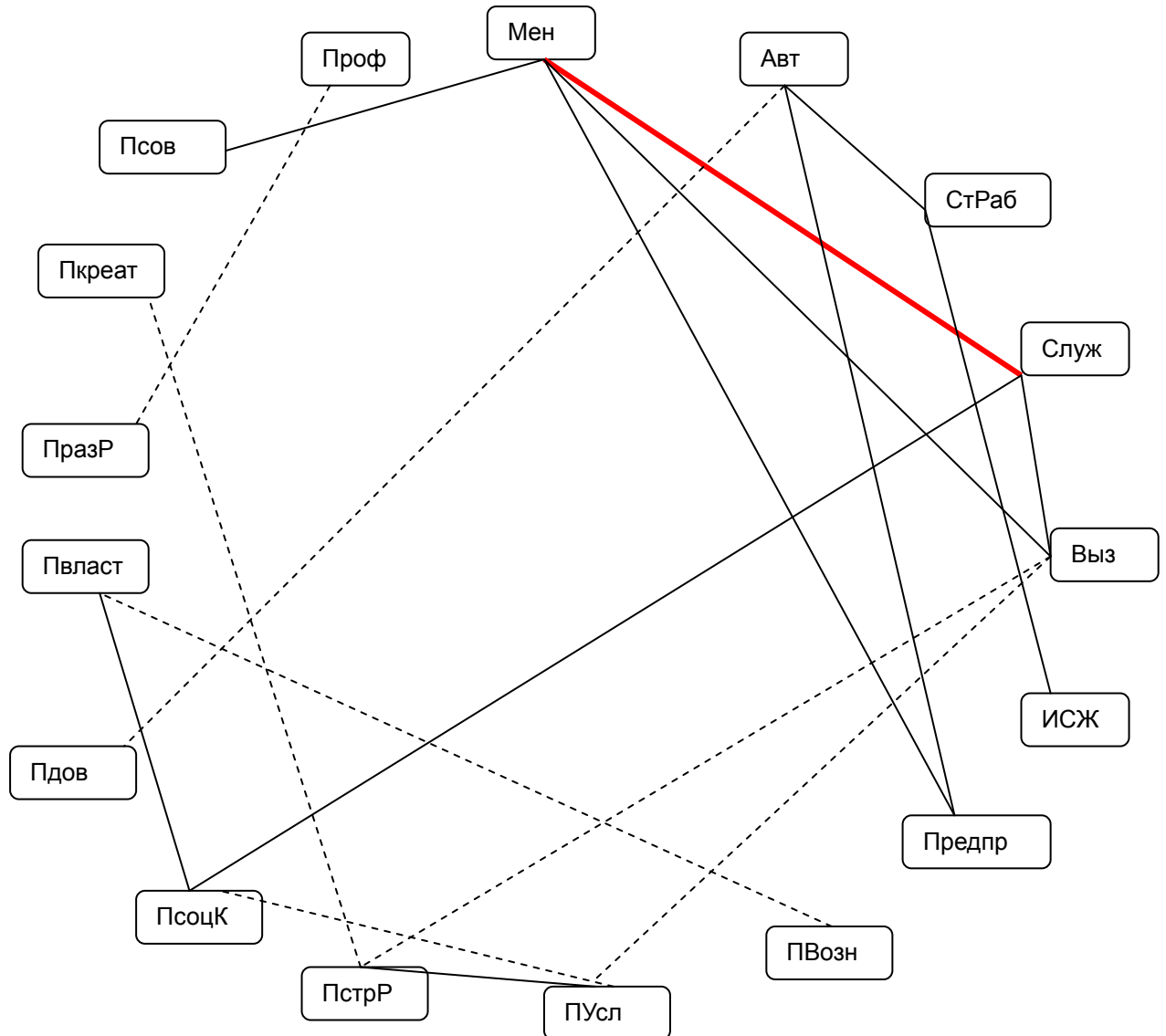


Рис. 10. Схематическое изображение статистически значимых взаимосвязей показателей мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема

Условные обозначения. Потребности: Мен – в менеджменте, Авт – в автономии, СтРаб – в стабильной работе, Служ – в служении, Выз – в вызове, ИСЖ – в интеграции стилей жизни, Предпр – в предпринимательстве, ПВозн – в вознаграждении, ПУсл – в хороших условия труда, ПстрР – в структурированной работе, ПсоцК – в социальных контактах, Пдов – в доверительных отношениях, Пвласт – во власти, ПразР – в разнообразной работе, Пкреат – в творческой деятельности, Псов – в самосовершенствовании, Проф – в профессиональной компетентности.

Наибольшее число взаимосвязей выявлено у показателей потребности в вызове и менеджменте (управлении другими людьми) – по четыре. Потребность в менеджменте положительно коррелирует с потребностями в вызове, предпринимательстве, самосовершенствовании, служении и самосовершенствовании. Это может свидетельствовать о том, молодым специалистам инженерной службы предприятия, получившим высшее образование и трудоустроенным на предприятие в рамках целевого приема, при выраженном желании в управлении другими людьми или проектами, свойственно большая потребность в преодолении сложностей в работе, созданию новых направлений деятельности и новых продуктов, желании личностного роста и развития.

Потребность бросить вызов, сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи, преодолевать непреодолимые препятствия у данной категории работников в свою очередь имеет положительную связь с потребностью приносить пользу предприятию и обществу в целом, управлять на благо. Принимая во внимание отрицательные коррелиции между потребностью в вызове и потребностями в структурированной работе и хороших условиях труда, можно предположить о том, что этот «вызов» как раз и продиктован условиями труда и особенностями в структурировании работы на предприятии. При менее значимых для работника факторов комфортных условиях труда и хорошо организованной четко структурированной работы, будут более выражены потребности преодолеть препятствия - бросить вызов.

Потребность в служении или в принесении пользы имеет положительную связь с потребностью в социальных контактах, в свою очередь вторая связана с потребностью во власти. Иными словами, молодые специалисты данной категории при своей большей потребности в социальных контактах испытывают желание приносить пользу людям, однако, им свойственно некоторое большее желание в конкуренции и влиятельности.

Потребность во власти и влиятельности имеет отрицательную корреляционную связь с потребностью в вознаграждении. Так, для молодым специалистам – выпускникам целевого набора при более выраженной потребности в вознаграждении, будет не столь важно наличие возможности в проявлении влияния.

Потребность в стабильности работы положительно связана с потребностью в интеграции стилей жизни и автономии: при выраженной потребности в гармонии и балансе между карьерой и семьей, оказывается важным надежность работодателя и собственная независимость.

Потребность в творческой деятельности, быть открытым для новых идей работником, имеет отрицательную связь с потребностью в структурированной работе. Это может свидетельствовать о том, что для творческих, не стандартно мыслящих работников является не столь желанно четко очерченное поле для деятельности, наличие обратной связи и информации.

Потребность в профессиональной компетентности имеет обратную связь в потребности в разнообразной работе, это говорит о том, что при ярко выраженном желании в профессиональном мастерстве, менее ярко выражено желание в разнообразии профессиональной деятельности. Можно предположить, что предпочтительнее для молодого специалиста будет один выбранный профессиональный путь и карьерный рост вверх, а не горизонтальная карьера с разнообразными трудовыми функциями.

Перейдем к анализу взаимосвязей между показателями мотивационно-потребностной сферы во второй выборке. В общей сложности в выборке молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», имеющих высшее образование и трудоустроившихся на предприятие в общем порядке, на уровне $p < 0,001$ обнаружено 44 значимых взаимосвязей между 33 показателями из 37 (см. Приложение 9). Это на 36,6% меньше числа статистически значимых связей, обнаруженных в первой выборке у молодых

специалистов инженерной службы, получивших высшее образование в рамках целевого набора и трудоустроившихся по контракту.

На Рис. 11 схематически отображены статистически значимые наиболее интересные взаимосвязи ($p < 0,001$) между изучаемыми показателями во второй выборке.

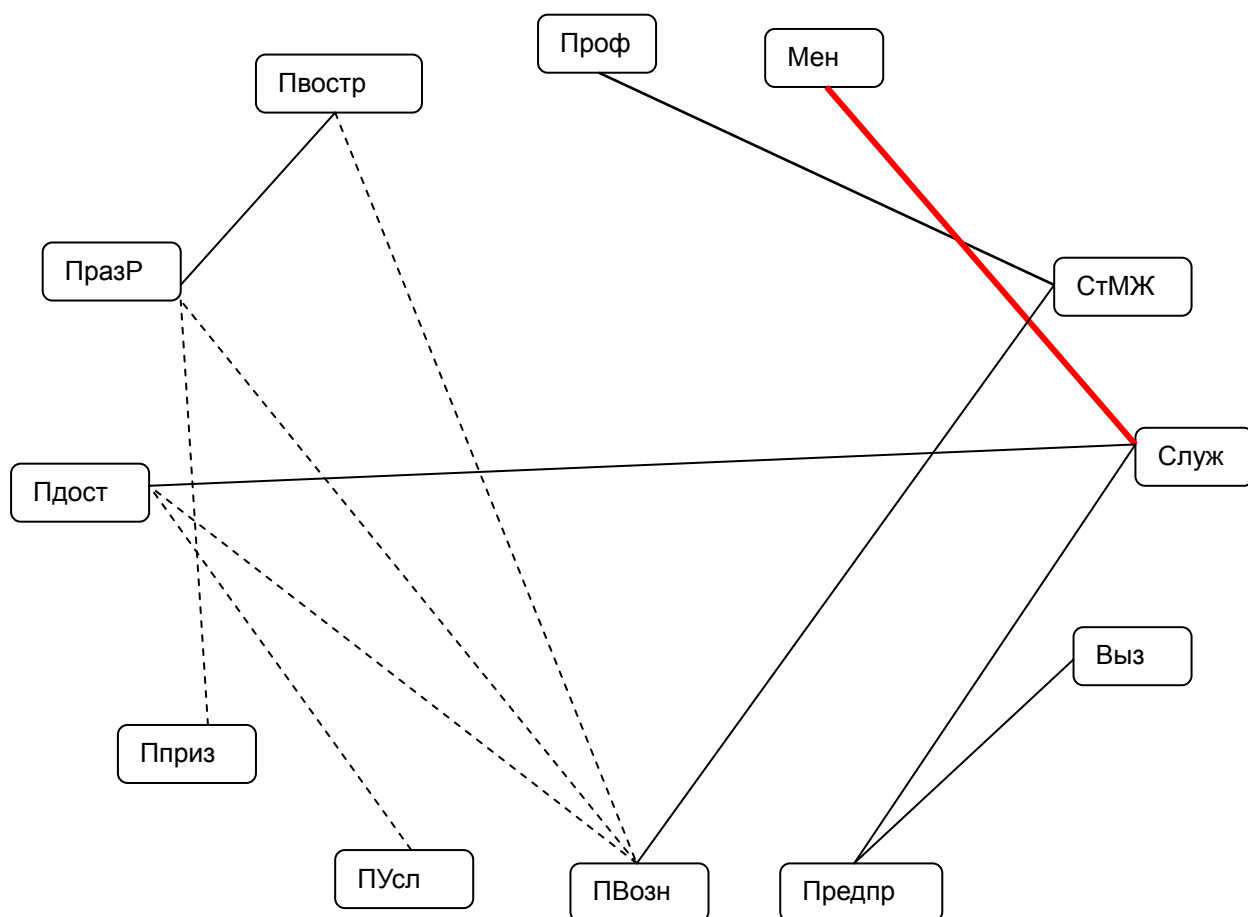


Рис. 11. Схематическое изображение статистически значимых взаимосвязей показателей мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», имеющих высшее образование и трудоустроившихся на предприятие в общем порядке.

Условные обозначения. Потребности: Мен – в менеджменте, Авт – в автономии, СтМЖ – в стабильном месте жительства, Служ – в служении, Выз – в вызове, ИСЖ – в интеграции стилей жизни, Предпр – в предпринимательстве, ПВозн – в вознаграждении, Пусл – в хороших условия труда, Пприз – в признании, Пдост – в достижениях, ПразР – в разнообразной работе, Пвостр – в востребованности, Проф – в профессиональной компетентности; МУН – мотив достижения (успеха).

В структуре мотивационно-потребностной сферы в двух выборках обнаружена только одна одинаковая взаимосвязь – между потребностью в управлении и собственной востребованности (на Рис. 10, 11 выделена красным цветом). В объяснении данного факта можно предположить о наличии на предприятии единой тенденции – потребности в грамотных менеджерах, и именно поэтому молодые специалисты вне зависимости от того пришли они по целевому набору или в общем порядке, могут ощущать потребность принести пользу предприятию именно в оптимизации, построении и управлении определенными бизнес-процессами. При этом кадровая политика ставит именно такие задачи перед молодыми специалистами.

В остальном – все выявленные статистические значимые связи показателей мотивационно-потребностной сферы, молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», имеющих высшее образование и трудоустроившихся на предприятие в общем порядке, являются уникальными и отличны от данных взаимосвязей в первой выборке – молодых «специалистов-целевиков».

Наибольшее число статистически значимых связей у показателя потребности в хорошем вознаграждении. При этом эта потребность доминирующая в мотивационном профиле молодого специалиста. Потребность в вознаграждении положительно связана с потребностью в стабильности места жительства и отрицательно с потребностями в разнообразной интересной работе, достижениями, востребованности. Это может говорить о том, что молодым специалистам, которым крайне важен уровень дохода, будет практически не важно: разнообразие работы, возможность чего-либо добиться, ощущение востребованности; при этом они останутся важным сохранение места жительства.

Можно отметить, что в свою очередь потребность в достижении имеет положительную связь с потребностью в служении, и отрицательную с потребностью в хороших условиях труда. При ярко выраженном желании

приносить пользу предприятию и обществу в целом, отмечается более выраженное желание достижения поставленных целей, при этом менее выражена будет потребность в комфортных условиях труда.

Особого внимания заслуживает изучение вопроса о взаимосвязи показателей мотивов и потребностей с показателями удовлетворенности трудовой деятельностью в двух выборках молодых специалистов инженерной службы предприятия (Рис. 12).

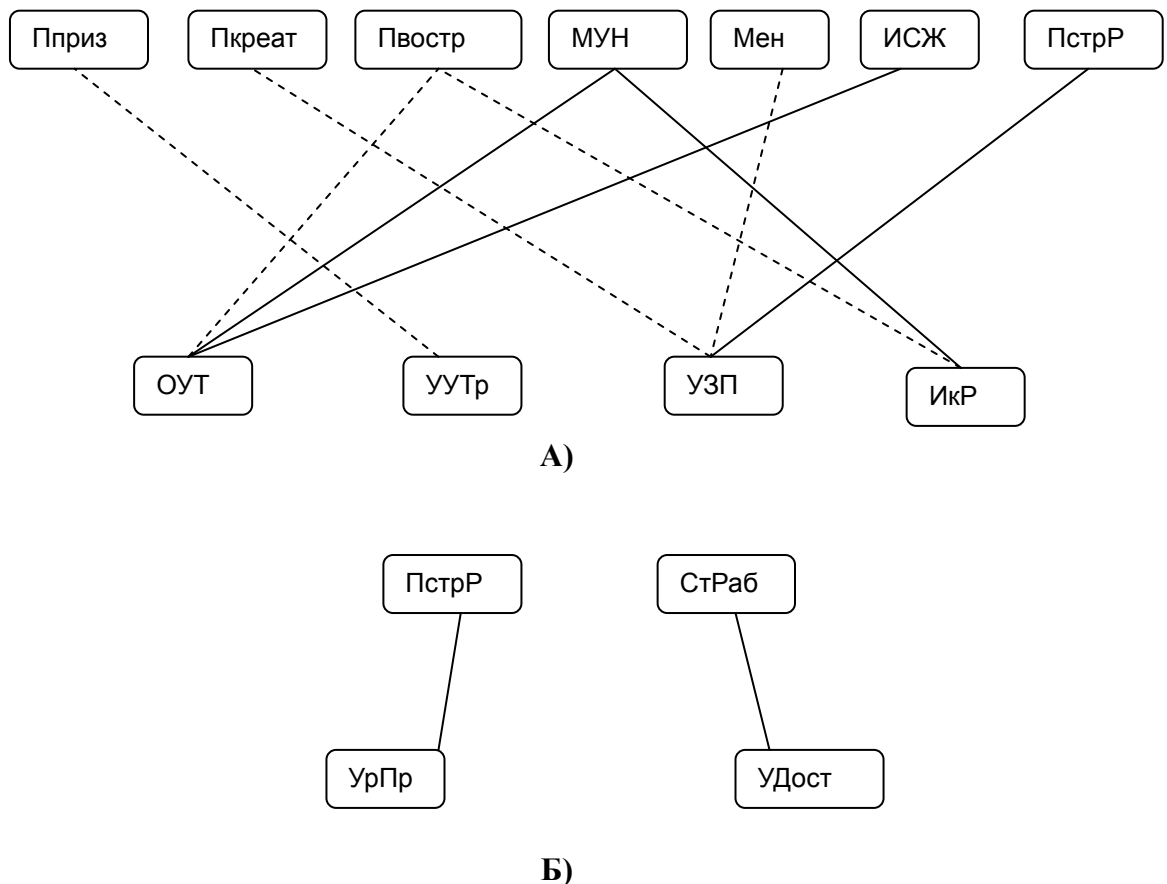


Рис. 12. Схематическое изображение взаимосвязей показателей мотивационно-потребностной сферы с уровнем удовлетворенности труда молодых специалистов инженерной службы: А) получивших высшее образование в рамках целевого приема; Б) имеющих высшее образование и трудоустроившихся на предприятие в общем порядке.

Условные обозначения. Потребности: Пприз – в признании, Пкреат – в творческой работе, ПстрР – в структурировании работы, СтРаб – в стабильности работы, Пвостр – в востребованности, МУН – мотив на достижение (успех), Мен – в менеджменте, ИСЖ – в интеграции стилей жизни; Удовлетворенность: УУТр – условиями труда, УЗП – уровнем заработной платы, ИкР – интересом к работе, Удост – удовлетворенность достижениями в работе, УрПр – уровень притязаний в профессиональной деятельности, ОУТ – общий уровень удовлетворенности.

На рисунке 12 видно, что количество статистически значимых связей между уровнем удовлетворенности трудовой деятельности и показателями мотивационно-потребностной сферы в двух выборках различно.

У молодых специалистов инженерной службы, получивших высшее образование в рамках целевого приема, большее количество взаимосвязей. Присутствует определенная специфика. Так, выше показатели общей удовлетворенности трудом в случаях значимости для работника потребности в гармоничном сочетании карьеры и семьи, а также при мотивации успеха и достижений. Интересна и следующая закономерность в том, что при ярко выраженной потребности в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе, отмечаются не высокие показатели по удовлетворенности трудом. Это может говорить о том, что предприятие не в достаточной мере обеспечивает формирование и поддержание чувства востребованности и общественной значимости трудовых функций молодых специалистов данной категории работников, в свою очередь у работников имеющих потребность в выполнении общественно полезного дела не достаточно способов и инструментов его реализации.

Удовлетворенность уровнем заработка положительно связана с потребностью в структурированной работе, или иными словами, в четком понимании профессиональных обязанностей, зон ответственности и показателях эффективности работы. При этом удовлетворенность заработной платой имеет и отрицательные связи с потребностями в управлении и креативности, что говорит о том, что работники, желающие проявлять в работе творческий подход и функции управления в меньшей степени удовлетворены размером заработка.

В структуре взаимосвязей между уровнем удовлетворенности трудовой деятельности и показателями мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов, имеющих высшее образование и трудоустроившихся на предприятие в общем порядке статистически значимыми являются только две особенности (Рис. 12Б). Уровень притязаний в профессиональной

деятельности связан с потребностью в четкой структурированной работе, а потребность в стабильной работе связана с уровнем удовлетворенности достижениями в ней.

Подведем итоги данного этапа исследования:

1. Выявлена специфика в структуре взаимосвязей между показателями мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ». У молодых специалистов инженерной службы, получивших высшее образование в рамках целевого приема, она включает в себя большее количество компонентов и является значительно более сложной по количеству взаимосвязей, чем у молодых специалистов инженерной службы, имеющих высшее образование и трудоустроившихся на предприятие в общем порядке

2. На ряду с различиями в структуре, существует одна универсальная связь между потребностями в управлении и в служении у молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», обусловленная особенностями кадровой политики предприятия в отношении молодежи.

3. Таким образом, гипотеза о наличии различий в структуре взаимосвязей показателей мотивационно-потребностной молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ» нашла свое подтверждение.

Выводы

Результаты, полученные в ходе исследования, позволяют сформулировать следующие выводы об особенностях мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ» в зависимости от особенностей их трудоустройства: в общем порядке или по договору об отработке после обучения по целевому контракту.

1. В результате сравнительного анализа выявлено, что число статистически значимых различий по показателям мотивационно-потребностной сферы между выборками молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, и молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», трудоустроившихся на предприятие в общем порядке, составляет только 5% (2 показателя из 37).

2. Молодые специалисты инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, характеризуются более выраженными потребностями в профессиональной компетентности и более высокими показателями удовлетворенности уровнем профессиональной ответственности. Эта категория работников желает состояться как профессионалы, мастера в своем деле, они будут особенно удовлетворены, когда достигнут успеха в профессиональной сфере. Понимая всю серьезность вверенного им дела, они не испытывают дискомфорт и удовлетворены уровнем ответственности за исполнения своих трудовых функций. Это может быть связано с рядом причин: мероприятиями профориентации в школе, отсевом за период обучения в ВУЗе или осведомленностью об особенностях профессиональной деятельности специалистов инженерной службы еще до момента трудоустройства.

3. Других существенных различий в мотивационно-потребностной сфере молодых специалистов инженерно службы предприятия не установлено, отмечены общие тенденции, характерные для молодых специалистов в целом. Так, в мотивационном профиле молодых специалистов доминируют потребности в материальном достатке, стабильности работы, в общественно полезном деле. Похожие результаты были получены в исследованиях Кошарной Г. Б. и Афанасьевой Ю. Л. (2008). Беляевой П.А. (2009), Троицкой О.А. (2013) и других авторов на выборках молодых работников в до 30 лет.

4. Таким образом, гипотеза о существовании различий в степени выраженности показателей мотивационно-потребностной сферы между выборками молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», получивших высшее образование в рамках целевого приема, трудоустроенных по договору отработки, и молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», трудоустроившихся на предприятие в общем порядке нашла свое подтверждение частично - только в отношении потребности в профессиональной компетентности.

5. Выявлена специфика в структуре взаимосвязей между показателями мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ». У молодых специалистов инженерной службы, получивших высшее образование в рамках целевого приема, она включает в себя большее количество компонентов и является значительно более сложной по количеству взаимосвязей, чем у молодых специалистов инженерной службы, имеющих высшее образование и трудоустроившихся на предприятие в общем порядке.

6. На ряду с различиями в структуре, существуют универсальная связь между показателями мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ», обусловленная особенностями кадровой политики предприятия в отношении молодежи.

7. Таким образом, гипотеза о наличии различий в структуре взаимосвязей показателей мотивационно-потребностной молодых специалистов инженерной службы ПАО «Протон-ПМ» нашла свое подтверждение.

Заключение

В первой главе работы были раскрыты основные теоретические подходы к мотивационно-потребностной сфере личности, а также специфические ее особенности у молодых специалистов. Авторы современных исследований единогласно придерживаются мнения о том, что проблема трудовой мотивации молодежи всегда будет актуальной.

Молодые работники – это, как правило, работники в возрасте до 30 лет, недавно закончившие учебные заведения; стремятся найти ту работу, которая бы смогла удовлетворить их потребности. Как показывают результаты исследований, в первую очередь, молодые специалисты имеют желание в высокооплачиваемой работе, стабильности работодателя, полезном общественном деле. Молодых работников характеризует повышенная адаптация к новым и меняющимся условиям деятельности, открытость новым технологическим решениям и пр. Однако, работодатели, не всегда могут грамотно и рационально организовать условия труда для них.

Так и на предприятии ПАО «Протон-ПМ» особое внимание уделено закреплению молодых специалистов на предприятии. Не смотря, на это на сегодня существует проблема того, что работники, подготовленные по программе целевой подготовки, отработав на предприятии установленный контрактом срок, увольняются. Данная проблема заставила задуматься управление по работе с персоналом о вопросах мотивации и стимулирования работников к продолжению деятельности на предприятии. В этой ситуации, оказалось особенно важным определить особенности мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов инженерной службы предприятия, получивших высшее образование в рамках целевого приема и трудоустроенных по договору, обязывающему отработать на предприятии.

В соответствии с полученными в ходе исследования результатами были

сформулированы психологические **рекомендации**, направленные на развитие мотивационно-потребностной сферы, что послужит основой для составления программ адаптации, нематериального стимулирования, социальной поддержки, профессионального и личностного развития, реализуемых в дальнейшем на предприятии.

1. На этапе взаимодействия до момента поступления в ВУЗ: кроме рейтинга абитуриентов по результатам Единого государственного экзамена, при отборе кандидатов на обучение по целевой программе подготовки, принимать во внимание результаты психологической диагностики кандидатов; важно использование в арсенале психолога методик, направленных на диагностику профессиональных предпочтений, личностных качеств и особенностей мотивационно-потребностной сферы. С учетом того, что средний размер заработной платы специалистов инженерных профессий предприятия находится на уровне чуть ниже среднего по краю, важно отдавать предпочтение кандидатам на поступление с меньшим влиянием материального фактора в мотивационном профиле, что позволит избежать скорого увольнения работника в связи с его неудовлетворенностью размером оплаты труда.

2. На этапе взаимодействия до момента трудоустройства на предприятие: максимальное включение студентов целевого набора в деятельность предприятия, не ограничиваться только лишь мероприятиями сопровождения практики. Важно полное информирование студентов целевого набора о внедряемых и реализуемых новых проектах на предприятии, тем самым открывать «новые горизонты» работ; участие предприятия в научно-технических конференциях ВУЗа; освещение не только положительных сторон работы, но и объективная оценка сложностей и проблем предприятия, требующих современного инженерно-технического решения и новых идей от молодых специалистов.

3. На этапе адаптации: закрепление наставника и постоянный контроль результатов его взаимодействия с адаптантом; организация встреч

на рабочем месте с психологом, использование методов психологической диагностики для определения морально-психологического климата в трудовом коллективе с целью предупреждения возможных конфликтов, в связи с появлением в подразделении «новичка».

4. На этапе продвижения по карьерной лестнице: поощрение со стороны непосредственного руководителя самостоятельности специалиста в решении возникающих вопросов и инициатив; включение молодых работников инженерной службы в стратегический кадровый резерв с последующим соответствующим обучением, разработка и контроль исполнения индивидуальных планов развития, развитие управленческих навыков и навыков эффективного взаимодействия с работниками смежных подразделений; проведение недели «Молодого руководителя» - работа в формате замещения непосредственного руководителя, с последующей рефлексивной беседой с молодым работником на предмет выявления его сложностей в работе.

5. Общие рекомендации.

В части материальной мотивации руководству предприятия следует актуализировать действующую на предприятии систему материальной мотивации, провести сравнительный анализ имеющейся системы с практикой передовых предприятий ракетно-космической отрасли. Рассмотреть возможность финансовой поддержки: частичной компенсации расходов на аренду жилья для иногородних работников; материальной помощи молодым семьям, льготные условия получения денежных займов и пр.

В части нематериальной мотивации можно сосредоточить внимание на удовлетворение запроса со стороны молодых работников:

- в профессиональной компетентности - важно стимулировать и способствовать обучению и повышению квалификации молодых специалистов; при этом важна позитивная позиция руководителя к развитию своего подчиненного.
- в признании - особо важно наличие объективной положительной

обратной связи относительно достигнутых результатов не только со стороны непосредственного руководителя, но и вышестоящего руководства.

- в менеджменте (участии в процессе управления) и востребованности - важно привлекать молодых специалистов к участию в реализуемой на предприятии проектной деятельности; внимательно относиться к инициативам и рационализаторской деятельности; по возможности делегировать особо важные задания, привлекать к формулировке целей и путей решения нестандартных производственных задач.

- в самовыражении - следует поощрять у молодых специалистов творческие способности, привлекать к внепрофессиональному взаимодействию на корпоративных мероприятиях Союза молодежи предприятия.

Библиографический список

1. *Ананьев, Б.Г.* Человек как предмет познания [Текст] / Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2002. – 288 с.
2. *Андрианова, Е.В.* Особенности динамики трудовой мотивации в российских регионах [Текст] / Е.В. Андрианова, В.А. Давыденко. - Вестник Омского университета. - 2011.- № 2. – с. 96–106.
3. *Анисимов, О.С.* Потребности и мотивы: сущность и типология [Текст] / О.С. Анисимов.- Мир психологии. - 2008 .- № 1. - с. 229-236.
4. *Антропов, В.А.* Управление внутрикорпоративной карьерой молодых специалистов. [Текст] / Антропов В.А., Дмитриенко Н.В. -. Научные ведомости Белгородского государственного университета. – 2010. - № 1-1 (72) том 13. - с. 50-56.
5. *Армстронг, М.* Практика управления человеческими ресурсами [Текст] /М. Армстронг. - 8-е издание. - СПб.: Питер, 2008. – 832 с.
6. *Асеев, В.Г.* Мотивация поведения и формирование личности [Текст] / В.Г. Асеев. – Москва: Мысль, 1976. – 158 с.
7. *Асмолов, А.Г.* Деятельность и установка [Текст] / А.Г. Асмолов – М.: 1979. – 220 с.
8. *Афанасьева, Ю.Л.* Ценностные ориентации современной российской молодежи [Текст] / Ю.Л. Афанасьева, Г.Б. Кошарная. - Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2008. - № 4. – с. 41-52.
9. *Беляева, П.А.* Психологические особенности мотивации к успеху у студенческой молодежи [Текст] / П.А. Беляева. - Научные проблемы гуманитарных исследований, Раздел «Педагогика и психология». – 2009.- №9-1
10. *Богданова, Н.В.* Мотивационные аспекты трудовой деятельности сотрудников организации [Текст] / Н.В. Богданова. - Вектор науки ТГУ,

Тольятти.- 2012. - №1(8) - с. 63-67.

11. *Бодалев, А.А.* Мотивация и личность: Сборник научных трудов [Текст] / А.А Бодалев. – М.: АПН СССР, 1982. - 387 с.

12. *Бубнова, С.С.* Ценностные ориентации молодежи различных регионов России: принципы, методы, результаты исследования. - Международный форум молодых ученых ИП РАН «Образ Российской психологии в регионах страны и мире 2006» г. Сочи [Электронный ресурс] / С.С. Бубнова, А.Н. Сытин. - Режим доступа: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhdunaro/nauchnye_m/razdel_3_a/bubnova_ss.html, свободный. - Загл. с экрана (дата обращения: 18.10.2016).

13. *Бывалина, Д.С.* Проблема мотивации поколения Y: Как привлечь и удержать молодых работников [Текст] / Д.С. Бывалина. - Альманах современной науки и образования. - Тамбов: Грамота, 2014. - № 12 (90). - с. 35-37.

14. *Васина, Е.А.* Ценностные ориентации современного юношества [Текст] / Е.А. Васина. – СПб.: Изд-во Политехнического университета, 2007. – 171 с.

15. *Вилюнас, В.К.* Психология развития мотивации [Текст] / В.К. Вилюнас. - СПб.: Речь, 2006. - 458 с.

16. *Горшкова, О.Н.* Система трудовой мотивации работников организации [Текст] / О.Н. Горшкова. - Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. - №18. - с. 168-173.

17. *Джумагулова, А.Ф.* Особенности профессиональной мотивации молодых специалистов (на примере работников металлургических предприятий): дис. ...канд. псих. наук / А.Ф. Джумагулова. - СПб., 2010. - 215 с.

18. *Егоршин, А.П.* Мотивация трудовой деятельности [Текст] / А.П. Егоршин. - М.: Инфра-М, 2006. - 463 с.

19. *Ерескин, А.А.* Мотивация молодых специалистов как способ закрепления на постоянном рабочем месте [Текст] / А.А. Ерескин, И.В.

Максакова. – Материалы VI Международного студенческого научного форума ФГБОУ ВПО ЮУрГУ. – 2014.

20. *Ефимова, Н.С.* Основы общей психологии: Учебник. [Текст] / Н.С. Ефимова. - М.: ИД ФОРУМ Инфра-М, 2013. -288 с.

21. *Иванников, В.А.* Анализ мотивации с позиции теории деятельности [Текст] / Иванников В.А. – Национальный психологический журнал. – 2014. - № 1. - с. 49-56.

22. *Ильин, Е.П.* Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.

23. *Карпов, А.В.* Психология менеджмента: Учебное пособие. [Текст] / А.В. Карпов. - М.: Гардарики, 2005. - 584 с.

24. *Карпов, А.В.* Психология труда: учебник для бакалавров [Текст] / А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова и др. – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2012. – 350 с.

25. *Касторская, М.Н.* Мотивация молодого работника в современных условиях // Психология, социология и педагогика. 2015. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology.snauka.ru/2015/05/4980> (дата обращения: 19.11.2016).

26. *Кибанов, А.Я.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник (Высшее образование: Бакалавриат) [Текст] / А.Я. Кибанов и др. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 524 с.

27. *Кириллова, О.Г.* Движущие силы мотивации трудовой деятельности [Текст] / О.Г. Кириллова, Д.С. Шевченко. – Журнал Кубанского государственного университета. – Раздел Общество: политика, экономика, право. – 2013. - №1. – с. 56-59.

28. *Комаров, В.В.* Совершенствование системы мотивации как основы развития человеческого капитала предприятия: дис.: канд. эк. наук.: 08.00.02 [Текст] / В.В. Комаров. – М., ОАО ВЦУЖ. 2015. – 149 с.

29. *Леонтьев, А.Н.* Потребности, мотивы, эмоции [Текст] / А.Н. Леонтьев. - М., 1971.- 304 с.

30. *Леонтьев, А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность: Учебное пособие [Текст] / А.Н. Леонтьев. - М.: Смысл, Академия, 2005. - 352 с.
31. *Леонтьев, Д.А.* Тест смысложизненных ориентации (СЖО). [Текст] / Д.А. Леонтьев. - 2-е изд. - М.: Смысл, 2000. - 18 с.
32. *Лузаков, А.А.* Построение мотивационных профилей как условие эффективного управления мотивацией персонала / А.А. Лузаков //Актуальные проблемы управления персоналом и организационной психологии: материалы II Всерос. науч.-практ.конф. / отв. ред. А.А. Лузаков. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, - 2010. – 212 с.
33. *Маслоу, А.* Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. - пер. с англ. А.М. Татлыбаевой.– СПб.: Питер, 2007. - 352 с.
34. *Маслоу, А.* На подступах к психологии бытия [Электронный ресурс] / А. Маслоу; пер. с англ. О.Чистякова. - М.: «Рефл-бук» – К.: «Ваклер», 1997. – терминологическая правка В. Данченко. - К.: PSYLIB, 2003. - Режим доступа: <http://psylib.org.ua/books/masla02/index.htm>, свободный. - Загл. с экрана (дата обращения: 20.10.2016).
35. *Мерлин, В.С.* Лекции по психологии мотивов человека [Текст] / В.С. Мерлин. – Пермь, 1971. – 120 с.
36. *Мерлин, В.С.* Психология индивидуальности [Текст] / В.С. Мерлин. - М.: Воронеж: Модек, 1996. – 448 с.
37. *Муртазин, Р.А.* Ценностные ориентации личности как функции регуляторов социального поведения индивидов [Текст] // Р.А. Муртазин. - Проблемы и перспективы развития образования: материалы междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2011 г.) Т. I. - Пермь: Меркурий, 2011. - с. 34-36.
38. *Мухин, В.В.* Совершенствований организационных структур и контроллинг персонала на предприятиях типа НИИ ракетно-космической отрасли [Текст] / В.В. Мухин, А.И. Орлов. - Научный журнал КубГАУ. – 2015. - №109(05).
39. *Мясищев, В.Н.* Личность и неврозы [Текст] / В.Н. Мясищев. – Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1960. – 426 с.

40. *Награлян, А.А.* Компании – эффективную молодежную политику [Текст] / А.А. Награлян. – Журнал Железнодорожный транспорт. – 2009, №5. – с.18.
41. *Одегов, Ю.Г.* Мотивация персонала [Текст] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2010. - 640 с.
42. *Оучи, У.* Методы организации производства: японский и американский подходы [Текст] / У. Оучи. - Сокр. пер. с англ. / Науч. ред. Б.З. Мильнер и И.С. Олейник. - М.: Экономика, 1994.- 143 с.
43. *Почебут, Л. Г.* Организационная социальная психология: Учебное пособие [Текст] / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
44. *Пугачев, В.П.* Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие (Высшее образование) [Текст] / В.П. Пугачев и др. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 394 с.
45. *Реан, А.А.* Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика [Текст] / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 479 с.
46. *Ричи, Ш.* Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов [Текст] / Ш. Ричи, П. Мартин.; пер. с англ., под ред. проф. Е.А. Климова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 399 с.
47. *Рубинштейн, С.Л.* Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Издательство «Питер», 2000. - 712 с.
48. *Сатонина, Н.Н.* Особенности мотивации персонала современной российской компании [Текст] / Н.Н. Сатонина.- Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». – 2007.- № 1. – с 112-122.
49. *Семенова, Д.В.* Современные теории мотивации и их значение в практике управления человеческими ресурсами [Текст] / Д.В. Семенова. - Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2011. - № 18. – с. 164-170.
50. *Троицкая, О.А.* Мотиваторы и демотиваторы профессиональной

деятельности молодых работников (на примере отрасли железнодорожного транспорта) [Текст] / О.А. Троицкая. - Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону. – 2015. - Инженерный вестник Дона, №1.

51. *Тхагалижокова, Л.В.* Мотивационные факторы личности молодого специалиста [Текст] / Л.В. Тхагалижокова. - Научный журнал КубГАУ. – 2012. - №84 (10).

52. *Фетискин, Н.П.* Интегральная удовлетворенность трудом [Текст] / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. - Раздел: Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп.- М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – с.470 – 473.

53. *Шадриков, В.Д.* Введение в психологию: мотивация поведения [Текст] / В.Д. Шадриков - М.:, Логос, 2003. -136 с.

54. *Шадриков, В.Д.* Способности и деятельность [Текст] / В.Д. Шадриков. – М.: Просвещение, 1995. – 321с.

55. *Шапиро, С.А.* Социально-экономические аспекты трудовой деятельности: Монография [Текст] / С.А. Шапиро. – М.: ИД «АТИСО», 2011. – 254 с.

56. *Шаховой, В.А.* Мотивация трудовой деятельности [Текст] / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро.- М.: РАП, 2006. - 332 с.

57. *Шмаков, А.Г.* Мотивация трудовой деятельности как фактор управляющего воздействия на результат труда персонала [Текст] / А.Г. Шмаков, А.В. Топоркова. - Вестник Челябинского государственного университета. - 2013. -№ 3 (294). - с. 103–106.

58. *Якобсон, П.М.* Психология чувств и мотивации [Текст] : изб. психол. труды / Якобсон П.М.; под ред. Е.М.Борисовой. - М.: Изд-во Ин-та практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1998. - 304 с.

59. *Яровая, Ю.Н.* Психологические причины мотивационного поведения человека [Текст] / Ю.Н. Яровая. - Философия образования. - 2009. - № 2. - с. 248-254.

Нормативные правовые акты

1. Постановление Правительства РФ от 05.03.2015 № 192 "О государственном плане подготовки кадров со средним профессиональным и высшим образованием для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2016-2020 годы.

2. Порядок приема граждан в образовательные учреждения высшего профессионального образования» (приказ Министерства образования и науки от 28 декабря 2011 г. № 2895).

3. Приказ Минобрнауки России №1217, Минпромторга России №3379, Госкорпорации «Роскосмос» №3, Госкорпорации «Росатом» №1/1018-П от 27.10.2015 «Об утверждении Порядка реализации государственного плана подготовки кадров со средним профессиональным и высшим образованием для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2016 - 2020 годы».

Приложения

Приложение 1

Удовлетворенность работников ПАО "Протон-ПМ" в 2015 году

Группа вопросов по факторам		Удовлетворенность		
		Специалистов до 30 лет	Всех категорий работников	Отклонение
1. Общий имидж организации				
1.1	Считают, что высшие руководители являются экспертами в управлении	54,2	40,4	13,8
1.2	Удовлетворены принятым в Обществе стилем управления	47,7	41,8	5,9
1.3	Чувствуют заботу со стороны предприятия	44,9	39,6	5,3
1.4	Знают цели и миссию предприятия	90,7	85,7	5,0
1.5	Удовлетворены ценностями, миссией, политикой и стратегией предприятия	65,4	54,6	10,8
1.6	Считают «Протон-ПМ» надежным, стабильно развивающимся предприятием	73,8	64,8	9,0
1.7	Уверены, что «Протон-ПМ» имеет хорошую репутацию в обществе	83,2	75,4	7,8
1.8	Думают, что «Протон-ПМ» играет важную роль в жизни Края	83,2	79,6	3,6
Среднее значение по фактору 1		67,9	60,2	7,6
2. Участие в управлении				
2.1	Считают, что их прямой руководитель отдает понятные и непротиворечивые распоряжения	87,9	80,3	7,6
2.2	Уверены, что на уровне руководства сотрудникам регулярно дается информация о текущей деятельности компании	74,8	74,6	0,2
2.3	Всегда имеют возможность задать вопрос, высказать свое мнение коллегам, руководству и получить обратную связь	84,1	78,5	5,6
2.4	Думают, что нормативная документация помогает им работать более эффективно	64,5	62,5	2,0

2.5	Удовлетворены доступностью всей необходимой информацией о предприятии	76,6	67,4	9,2
2.6	Удовлетворены степенью самостоятельности и ответственности в своей работе	91,6	85,9	5,7
2.7	Считают, что руководство прислушивается к их предложениям по улучшению качества работы	49,5	51,9	-2,4
2.8	Устраивают сами перемены, нововведения на предприятии и то, как они внедряются	36,4	36,8	-0,4
Среднее значение по фактору 2		70,7	67,2	3,4
3. Развитие потенциала работника				
3.1	Считают, что предприятие предоставляет возможности для карьерного роста	61,7	52,2	9,5
3.2	Имеют возможности для профессионального и личностного роста	63,6	56,1	7,5
3.3	Считают, что предприятие предоставляет возможности обучения и развития, которые помогают формировать необходимые для работы навыки	58,9	64,9	-6,0
3.4	Понимают, каким образом результаты их работы влияют на реализацию общих целей компании	87,9	79,5	8,4
3.5	Удовлетворены установленными целевыми показателями в своей работе и возможностью их достижения	65,4	58,8	6,6
Среднее значение по фактору 3		67,5	62,3	5,2
4. Отношение со стороны руководства				
4.1	Отвечили, что руководитель отмечает их вклад в общее дело	71,0	66,2	4,8
4.2	Легко могу обратиться к своему руководителю с вопросами и проблемами	92,5	84,8	7,7
4.3	Считают, что непосредственный руководитель оказывает их поддержку, необходимую для достижения успеха	86,0	77,4	8,6
4.4	Регулярно получают обратную связь от своего непосредственного руководителя, которая помогает совершенствовать свою работу	82,2	73,2	9,0
Среднее значение по фактору 4		82,9	75,4	7,5

5. Отношения в коллективе				
5.1	Считают, что коллеги уважают их мнение и чувства	83,2	74,7	8,5
5.2	Думают, что коллеги оказывают необходимую поддержку при выполнении профессиональных обязанностей	94,4	91,0	3,4
5.3	Ответили, что в их коллективе сложилась атмосфера здоровой состязательности	62,6	61,6	1,0
5.4	Считают, что в их коллективе создана атмосфера доверительных, открытых и уважительных отношений	86,9	77,8	9,1
Среднее значение по фактору 5		81,8	76,3	5,5
6. Рабочая обстановка				
6.1	Считают, что технологии и ресурсы, которыми располагаем предприятие, позволяют им быть максимально результативным	58,9	50,9	8,0
6.2	Определили, что условия труда и оснащённость рабочего места соответствуют работе, которую они выполняют	72,9	57,8	15,1
6.3	Устраивает режим работы на предприятии	83,2	87,0	-3,8
6.4	Устраивает организация процесса труда на предприятии	60,7	53,8	6,9
6.5	Считают, что их работе в целом хорошо организована	76,6	70,8	5,8
Среднее значение по фактору 6		70,5	64,1	6,4
7. Оплата труда				
7.1	Считают, что предприятие предлагает сотрудникам конкурентоспособную оплату по сравнению с другими предприятиями	39,3	38,0	1,3
7.2	Считают размер своего вознаграждения соответствующим своим задачам и обязанностям	45,8	39,9	5,9
Среднее значение по фактору 7		42,6	39,0	3,6
8. Социальные вопросы				
8.1	Утверждают, что льготы и соцпакет соответствуют их потребностям	66,4	66,5	-0,1

8.2	Думают, что социальная защищенность работников «Протон-ПМ» лучше по сравнению с большинством других предприятий	43,0	45,4	-2,4
8.3	Отвечили, что охрана здоровья, безопасность труда находятся на должном уровне	66,4	68,6	-2,2
8.4	Считают, что на предприятии все сотрудники имеют равные возможности	50,5	51,2	-0,7
8.5	Уверены в том, что будут работать на предприятии в ближайшие три года	47,7	55,9	-8,2
8.6	Довольны организацией питания на предприятии	84,1	75,5	8,6
Среднее значение по фактору 8		59,7	60,5	-0,8
9. Лояльность , вовлеченность, приверженность				
9.1	Без сомнения будут рекомендовать предприятие своим друзьям, ищущим работу	53,3	47,6	5,7
9.2	Ощущают, что их работа нужна и вносит вклад в общий результат деятельности компании	82,2	82,8	-0,6
9.3	Получают адекватное признание (помимо оплаты труда) своих достижений и личного вклада в работу	57,9	53,5	4,4
9.4	Считают, что работа позволяет им в полной мере реализовать свои способности и опыт	65,4	67,1	-1,7
9.5	Довольны содержанием работы и возможностью самовыражения	66,4	60,7	5,7
9.6	Гордятся, что работают в ПАО «Протон-ПМ»	56,1	56,6	-0,5
9.7	Устраивает их должность и статус на предприятии	72,0	74,5	-2,5
Среднее значение по фактору 9		64,8	63,3	1,5
ОБЩАЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ		67,6	63,1	4,4

Приложение 2

Отчет о составе работающих по ПАО "Протон-ПМ" по учетным данным на 18.10.2016

Подразделение Инженерная служба

Выборка до 30 лет

По полу и категории

Пол	Руководители	Специалисты	Всего
<i>Мужчины</i>	10	78	88
<i>Женщины</i>		34	34
ИТОГО:	10	112	122

По стажу работы

Стаж	Руководители	Специалисты	Всего
<i>до 1 года</i>		23	23
<i>1-2 лет</i>		22	22
<i>2-3 лет</i>	2	15	17
<i>3-5 лет</i>	3	24	27
<i>5-10 лет</i>	4	27	31
<i>10-15 лет</i>	1	1	2
ИТОГО:	10	112	122

По возрасту

Возраст	Руководители	Специалисты	Всего
<i>18-20 лет</i>		1	1
<i>20-25 лет</i>		38	38
<i>25-30 лет</i>	10	73	83
ИТОГО:	10	112	122

По образованию

Образование	Руководители	Специалисты	Всего
<i>сред. общ.</i>		4	4
<i>сред. проф.</i>	1	24	25
<i>высшее</i>	9	84	93
ИТОГО:	10	112	122

Приложение 3

Используемые сокращения

Сокращение	Обозначения
Группа 1	Экспериментальная
Группа 2	Контрольная
Шкалы методики «Якоря Карьеры»	
Проф	Потребность в профессиональной компетентности
Мен	Потребность быть менеджером
Авт	Потребность в автономии (независимости)
СтРаб	Потребность в стабильности работы
СтМЖ	Потребность в стабильности места жительства
Служ	Потребность в служении
Выз	Потребность в вызове
ИСЖ	Потребность в интеграции стилей жизни
Предпр	Потребность в предпринимательстве
Шкалы методики «Тест смысложизненных ориентаций»	
Ц	Цели в жизни
П	Процесс жизни
Р	Результативность жизни
ЛЯ	Локус контроля - Я
ЛЖ	Локус контроля – жизнь
ОЖ	Осмысленность жизни
Шкалы методики «Интегральная удовлетворенность трудом»	
ИкР	Удовлетворенность от интересной работы
УДост	Удовлетворенность достижениями в работе
УотнС	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками
УотнР	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством

УрПр	Уровень притязаний в профессиональной деятельности
УЗП	Удовлетворенность заработком
УУТр	Удовлетворенность условиями труда
ПрОт	Профессиональная ответственность
ОУТ	Общая удовлетворенность трудом
Шкалы методики «Мотивационный профиль»	
ПВозн	Потребность в вознаграждении
Пусл	Потребность в хороших условиях работы
ПстрР	Потребность в структурировании работы
ПсоцК	Потребность в социальных контактах
Пдов	Потребность в доверительных взаимоотношениях
Пприз	Потребность в признании
Пдост	Потребность в достижении
Пвлас	Потребность во власти
ПразР	Потребность в разнообразии
Пкреат	Потребность в креативности
Псов	Потребность в самосовершенствовании
Пвостр	Потребность в интересной работе
Шкала методики «Мотивация успеха и боязнь неудачи»	
МУН	Мотивация на достижение успеха / избегание неудачи

Приложение 4

Сводная таблица результатов диагностики

Приложение 5

Результат проверки выборки на нормальность распределения с помощью одновыборочного критерия Колмогорова-Смирнова

		Проф	Мен	Авт	СтРаб	СтМЖ	Служ	Выз	ИСЖ	Предпр
Нормаль- ные параметры	Среднее	5,397	6,217	6,365	7,830	5,432	7,493	6,277	7,237	5,947
	Стд. отклонение	1,620	2,201	1,610	1,869	2,564	1,640	1,603	1,313	2,165
Разности экстремум ов	Модуль	0,100	0,077	0,123	0,151	0,070	0,137	0,097	0,079	0,127
	Положительные	0,100	0,073	0,123	0,123	0,070	0,102	0,097	0,064	0,127
	Отрицательные	-0,090	-0,077	-0,079	-0,151	-0,068	-0,137	-0,081	-0,079	-0,095
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		0,775	0,600	0,953	1,169	0,546	1,063	0,750	0,609	0,984
Асимпт. знч. (двухсторонняя)		0,585	0,864	0,324	0,130	0,927	0,208	0,627	0,852	0,288

		Ц	П	Р	ЛЯ	ЛЖ	ОЖ
Нормаль- ные параметры	Среднее	35,833	32,783	28,533	23,633	33,133	113,167
	Стд. отклонение	4,705	5,374	4,152	3,205	5,003	14,499
Разности экстремум ов	Модуль	0,147	0,109	0,121	0,132	0,100	0,119
	Положительные	0,095	0,080	0,077	0,087	0,068	0,080
	Отрицательные	-0,147	-0,109	-0,121	-0,132	-0,100	-0,119
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		1,142	0,841	0,940	1,021	0,775	0,919
Асимпт. знч. (двухсторонняя)		0,147	0,479	0,340	0,248	0,586	0,367

		ИкР	УДост	УотнС	УотнР	УрПр	УЗП	УУТр	ПрОт	ОУТ
Нормаль- ные параметры	Среднее	82,617	79,333	87,983	63,050	57,083	44,583	58,750	62,083	68,283
	Стд. отклонение	18,379	21,579	14,403	22,667	26,075	19,029	31,497	32,707	10,253
Разности экстремум ов	Модуль	0,261	0,264	0,298	0,218	0,204	0,279	0,197	0,244	0,108
	Положительные	0,172	0,169	0,202	0,174	0,157	0,255	0,191	0,244	0,105
	Отрицательные	-0,261	-0,264	-0,298	-0,218	-0,204	-0,279	-0,197	-0,227	-0,108
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		2,023	2,047	2,308	1,692	1,580	2,159	1,526	1,891	0,835
Асимпт. знч. (двухсторонняя)		0,001	0,000	0,000	0,007	0,014	0,000	0,019	0,002	0,489

		ПВозн	Пусл	ПетрР	ПсоцК	Пдов	Пприз	Пдост
Нормаль- ные параметры	Среднее	43,867	28,600	32,933	24,283	23,800	32,400	28,883
	Стд. отклонение	12,477	9,701	11,031	6,613	8,965	9,136	8,533
Разности экстремум ов	Модуль	0,128	0,105	0,045	0,083	0,124	0,107	0,122
	Положительные	0,128	0,052	0,042	0,074	0,124	0,107	0,087
	Отрицательные	-0,085	-0,105	-0,045	-0,083	-0,075	-0,079	-0,122
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		0,989	0,816	0,351	0,642	0,964	0,830	0,946
Асимпт. знч. (двухсторонняя)		0,282	0,519	1,000	0,804	0,311	0,496	0,332

		Пвлас	ПразР	Пкреат	Псов	Пвостр	МУН
Нормаль- ные параметры	Среднее	20,300	30,317	31,133	31,667	34,633	16,450
	Стд. отклонение	7,667	8,827	9,536	7,132	7,957	2,473
Разности экстремум ов	Модуль	0,096	0,097	0,089	0,129	0,098	0,155
	Положительные	0,096	0,097	0,089	0,087	0,098	0,085
	Отрицательные	-0,054	-0,087	-0,066	-0,129	-0,080	-0,155
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		0,741	0,753	0,690	1,003	0,762	1,198
Асимпт. знч. (двухсторонняя)		0,642	0,622	0,728	0,267	0,607	0,113

Приложение 6

Результат корреляционного анализа на наличие связей между показателями мотивационно-потребностной сферы и стажем работы

Показатели		Стаж
Проф	Коэффициент корреляции	-0,163
	Знч. (2-сторон) р	0,214
Мен	Коэффициент корреляции	0,103
	Знч. (2-сторон) р	0,434
Авт	Коэффициент корреляции	0,250
	Знч. (2-сторон) р	0,054
СтРаб	Коэффициент корреляции	0,205
	Знч. (2-сторон) р	0,115
СтМЖ	Коэффициент корреляции	-0,019
	Знч. (2-сторон) р	0,887
Служ	Коэффициент корреляции	-0,119
	Знч. (2-сторон) р	0,363
Выз	Коэффициент корреляции	-0,124
	Знч. (2-сторон) р	0,345
ИСЖ	Коэффициент корреляции	0,429
	Знч. (2-сторон) р	0,001
Предпр	Коэффициент корреляции	0,077
	Знч. (2-сторон) р	0,560
Ц	Коэффициент корреляции	0,265
	Знч. (2-сторон) р	0,041
П	Коэффициент корреляции	0,047
	Знч. (2-сторон) р	0,720
Р	Коэффициент корреляции	0,024
	Знч. (2-сторон) р	0,853
ЛЯ	Коэффициент корреляции	0,107
	Знч. (2-сторон) р	0,417
ЛЖ	Коэффициент корреляции	0,179
	Знч. (2-сторон) р	0,172
ОЖ	Коэффициент корреляции	0,131
	Знч. (2-сторон) р	0,320
ИкР	Коэффициент корреляции	-0,042
	Знч. (2-сторон) р	0,750
УДост	Коэффициент корреляции	0,158
	Знч. (2-сторон) р	0,227

УотнС	Коэффициент корреляции	0,268
	Знч. (2-сторон) р	0,038
УотнР	Коэффициент корреляции	-0,066
	Знч. (2-сторон) р	0,615
УрПр	Коэффициент корреляции	0,230
	Знч. (2-сторон) р	0,077
УЗП	Коэффициент корреляции	-0,193
	Знч. (2-сторон) р	0,140
УУТр	Коэффициент корреляции	-0,123
	Знч. (2-сторон) р	0,351
ПрОт	Коэффициент корреляции	0,096
	Знч. (2-сторон) р	0,463
ОУТ	Коэффициент корреляции	0,101
	Знч. (2-сторон) р	0,445
ПВозн	Коэффициент корреляции	-0,080
	Знч. (2-сторон) р	0,542
Пусл	Коэффициент корреляции	0,131
	Знч. (2-сторон) р	0,319
ПстрР	Коэффициент корреляции	0,011
	Знч. (2-сторон) р	0,931
ПсоцК	Коэффициент корреляции	-0,123
	Знч. (2-сторон) р	0,349
Пдов	Коэффициент корреляции	0,096
	Знч. (2-сторон) р	0,464
Пприз	Коэффициент корреляции	-0,037
	Знч. (2-сторон) р	0,779
Пдост	Коэффициент корреляции	0,094
	Знч. (2-сторон) р	0,475
Пвлас	Коэффициент корреляции	0,036
	Знч. (2-сторон) р	0,787
ПразР	Коэффициент корреляции	-0,071
	Знч. (2-сторон) р	0,590
Пкреат	Коэффициент корреляции	-0,114
	Знч. (2-сторон) р	0,385
Псов	Коэффициент корреляции	0,146
	Знч. (2-сторон) р	0,267
Пвостр	Коэффициент корреляции	-0,103
	Знч. (2-сторон) р	0,435
МУН	Коэффициент корреляции	0,141
	Знч. (2-сторон) р	0,283

Примечание: цветом выделены связи высокой статистической значимости.

Приложение 7

Результат сравнительного анализа

U-критерий Манна-Уитни

Показатель/группа	N	Средний ранг	Сумма рангов	Статистика U Манна-Уитни	Асимпт. знч. (двухсторонняя) p
Проф 1	30	38,83	1165,00	200,00	0,000
2	30	22,17	665,00		
Мен 1	30	32,23	967,00	398,00	0,441
2	30	28,77	863,00		
Авт 1	30	29,27	878,00	413,00	0,584
2	30	31,73	952,00		
СтРаб 1	30	28,70	861,00	396,00	0,422
2	30	32,30	969,00		
СтМЖ 1	30	34,40	1032,00	333,00	0,083
2	30	26,60	798,00		
Служ 1	30	33,13	994,00	371,00	0,242
2	30	27,87	836,00		
Выз 1	30	32,27	968,00	397,00	0,432
2	30	28,73	862,00		
ИСЖ 1	30	28,30	849,00	384,00	0,328
2	30	32,70	981,00		
Предп 1	30	29,92	897,50	432,50	0,796
р 2	30	31,08	932,50		
Ц 1	30	29,77	893,00	428,00	0,744
2	30	31,23	937,00		
П 1	30	30,42	912,50	447,50	0,970
2	30	30,58	917,50		
Р 1	30	32,42	972,50	392,50	0,393
2	30	28,58	857,50		
ЛЯ 1	30	30,83	925,00	440,00	0,882
2	30	30,17	905,00		
ЛЖ 1	30	32,27	968,00	397,00	0,432
2	30	28,73	862,00		
ОЖ 1	30	31,10	933,00	432,00	0,790
2	30	29,90	897,00		
ИкР 1	30	32,87	986,00	379,00	0,268
2	30	28,13	844,00		
УДост 1	30	31,15	934,50	430,50	0,757
2	30	29,85	895,50		
УотнС 1	30	29,92	897,50	432,50	0,777
2	30	31,08	932,50		

Показатель/группа	N	Средний ранг	Сумма рангов	Статистика U Манна-Уитни	Асимпт. знч. (двухсторонняя) p
УотнР 1	30	28,53	856,00	391,00	0,374
2	30	32,47	974,00		
УрПр 1	30	26,87	806,00	341,00	0,094
2	30	34,13	1024,00		
УЗП 1	30	29,65	889,50	424,50	0,677
2	30	31,35	940,50		
УУТр 1	30	34,20	1026,00	339,00	0,091
2	30	26,80	804,00		
ПрОт 1	30	34,77	1043,00	322,00	0,043
2	30	26,23	787,00		
ОУТ 1	30	29,27	878,00	413,00	0,582
2	30	31,73	952,00		
ПВозн 1	30	29,87	896,00	431,00	0,779
2	30	31,13	934,00		
Пусл 1	30	30,97	929,00	436,00	0,836
2	30	30,03	901,00		
ПстрР 1	30	30,03	901,00	436,00	0,836
2	30	30,97	929,00		
ПсоцК 1	30	29,63	889,00	424,00	0,700
2	30	31,37	941,00		
Пдов 1	30	30,38	911,50	446,50	0,959
2	30	30,62	918,50		
Пприз 1	30	30,72	921,50	443,50	0,923
2	30	30,28	908,50		
Пдост 1	30	27,47	824,00	359,00	0,178
2	30	33,53	1006,00		
Пвлас 1	30	30,47	914,00	449,00	0,988
2	30	30,53	916,00		
ПразР 1	30	31,08	932,50	432,50	0,796
2	30	29,92	897,50		
Пкреат 1	30	30,47	914,00	449,00	0,988
2	30	30,53	916,00		
Псов 1	30	28,10	843,00	378,00	0,286
2	30	32,90	987,00		
Пвостр 1	30	31,70	951,00	414,00	0,594
2	30	29,30	879,00		
МУН 1	30	30,17	905,00	440,00	0,881
2	30	30,83	925,00		

Примечание: цветом выделены значения высокой статистической значимости.

Приложение 8

Результат корреляционного анализа между показателями мотивационно-потребностной сферы в экспериментальной группе

Приложение 9

**Результат корреляционного анализа между показателями мотивационно-
потребностной сферы в контрольной группе**

