РАЗДЕЛ I. МЕНЕДЖМЕНТ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Аметова Э.И., Дымань А.Ю.

Мотивация к формированию профессиональной идентификации сотрудников организации

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»
(Россия, Симферополь)

doi:10.18411/sciencepublic-08-02-2020-01

idsp: sciencepublic-08-02-2020-01

Одной из задач эффективной деятельности современных предприятий является качественная подготовка профессиональных кадров. Руководство нуждается в сотрудниках, готовых выполнять производственные функции, которые могут выходить за рамки основной программы. Для того, чтобы получить вышеперечисленное в полном объеме, руководству предприятия необходимо обеспечить успешное протекание процесса профессиональной идентификации, реализуемой в процессе становления личности работника на протяжении всего процесса карьерного развития.

Цель исследования - изучение взаимосвязи мотивации и профессиональной идентификации работников.

Задачи исследования:

- провести теоретико-методический анализ подходов к изучению мотивации и идентификации персонала;
- проанализировать взаимосвязь мотивации и профессиональной идентификации.

От успешного разрешения проблемы профессиональной идентификации и формирования профессиональной идентичности зависит качество деятельности каждого отдельного сотрудника, коллектива и системы управления предприятия в целом. Именно поэтому в настоящее время исследование вопросов профессиональной идентификации становятся все более актуальными[2].

Термин «идентификация» (лат. *identificare* - отождествлять) в буквальном смысле означает: «опознание чего-либо, кого-либо; уподобление, отождествление с кем-либо, чем-либо»[2].

Профессиональная идентификация сотрудников является начальным этапом профессионального самоопределения, проявляющимся в объединении индивида с другими субъектами профессиональной деятельности или профессиональной группой на основании установившейся эмоциональной связи, а также включение в свой внутренний мир и принятие норм, ценностей организации как собственных.

Понятия «идентификация» и «идентичность» зачастую можно встретить в различных общественных науках, так как с ними связаны вечные социальные проблемы, касающиеся личности, общества и культуры. Эти понятия весьма многогранны, что приводит к плюрализму воззрений относительно характера их отношений друг к другу. Наиболее целесообразно рассматривать «идентификацию» и «идентичность», как процесс и результат, т.е. идентификация и том числе профессиональная является конечной формой идентичности. Однако не стоит воспринимать идентификацию только как динамичное изменение: да, это процесс отождествления, в узком смысле, но на некоторых этапах профессионального развития это находится в тесной связи с изменениями личностных качеств и компетенций. Понятия «идентификация» и «идентичность» довольно близкие, некоторые авторы употребляют их как синонимы, что в определённой степени объяснимо[1, С.114]. Однако, все зависит от того, какую смысловую нагрузку несут данные понятия,

поэтому в фундаментальном смысле их необходимо различать. Данная точка зрения впервые была высказана А.Тэшфелом, который четко разграничил понятия «идентификации» - как процесса и «идентичности» - как результата этого процесса[7].

Если подходить к исследованию организационной идентификации с точки зрения социальной психологии, то необходимо отметить, что организация является социальной общностью. Существует два подхода к идентификации себя как работника: внешний и внутренний. Внешний подход в основном используется другими людьми для определения цели и направления их работы. Например, это может включать в себя такие категории как: должность, специализация, профессия (пожарный, водитель, спасатель, бухгалтер). С позиций С.А. Липатова: «организация представляет собой внутренне структурированную социальную систему, которая, в свою очередь, состоит из множества взаимосвязанных групп». Следовательно, работник организации может идентифицировать себя с организацией, с отделом, в котором работает, или рабочей группой, созданной для решения конкретных задач организации – это и является внутренним подходом к идентификации сотрудника[3, С.19]. Так, Б. Эшфорт и Ф. Маел утверждают, что: «люди, которые идентифицируют себя с организацией, ведут себя до известной степени в соответствии с существенными аспектами их идентичности, проявляя сотрудничество и альтруизм в группе и увеличивая предпосылки идентификации»[3,С.20].

Таким образом, можно определить, что идентификация сотрудников является важным элементом в системе управления персоналом и имеет тесную связь с мотивацией персонала. Мотивация — это система побуждений, вызывающих активность индивида: совокупность таких факторов как мотивы, потребности, стремления и намерения, определяющие поведение. Также ее можно рассматривать, как систему возникновения и определения мотивов, а также как характеристику процесса, стимулирующего и поддерживающего поведенческую активность на определенном уровне [2, с.129]. При управлении персоналом реализация системы мотивов, способствующих эффективности труда и повышению уровня его производительности, представляет собой мотивацию трудовой деятельности. Постоянное применение эффективных методов мотивации, а также определение мотивов сотрудников предприятия в процессе трудовой деятельности составляют основу трудовой мотивации [4, с.95].

Каждый руководитель выбирает подходящие для себя инструменты мотивации персонала, соответствующие бизнесу, которые помогают добиться максимальной отдачи у сотрудников. Сегодня в зарубежных и российских компаниях традиционные методы мотивации человеческих ресурсов дополняются современными[5].

Следовательно, инновационный подход к мотивации персонала для современного предприятия предполагает построение такой мотивационной системы, применение которой максимально располагает к достижению всех организационных целей, а также способствует привлечению, удержанию и развитию наиболее квалифицированных трудовых ресурсов. Построение данной системы с учетом степени влияния мотивационных факторов на сотрудников позволяет наиболее эффективно распределить статьи расходов на оплату труда кадрового состава и обеспечить организацию труда с улучшенными условиями и возможностью последующего развития[5].

Для исследования взаимосвязи мотивации и профессиональной идентичности можно использовать следующие методики:

- методика «Кто я», предложенная в теоретической концепции Т. Куна и адаптированная Т.В. Румянцевой[8, С.60] для использования на русском языке. Принято считать, что чем раньше в списке появляются определенные характеристики самого себя, тем в большей мере они становятся осознаваемыми и значимыми. В частности, по тому,

насколько рано человек упомянул свое профессиональное самоопределение, можно судить о том, насколько значим для него этот аспект жизни и насколько выражена его профессиональная идентичность.

- Тест-опросник. Для исследования мотивации профессионального достижения можно использовать модификацию теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД), предложенная М. Ш. Магомед-Эминовым. Методика применяется для исследовательских целей при диагностике мотивации достижения, позволяет использовать конкретную форму с половозрастным определением с некоторыми незначительными модификациями, которые позволяют изучать именно профессиональную идентичность.

Используя данные методики можно определить значение профессиональной идентичности, которая выражает концептуальное представление человека о своем месте в профессиональной общности, сопровождаемое определенным ценностным и мотивационным смыслом, субъективным отношением к своей профессиональной принадлежности. Поэтому ее изучение ведет к повышению эффективности деятельности.

Таким образом, можно заключить, что профессиональная идентификация обеспечивает уровень комфортности сотрудника в организации, что влияет на его жизнь в целом. В связи с изменениями в современном обществе сотрудники зачастую испытывают чувство смятения и растерянности относительно определения себя и своего места в организации, что в первую очередь свидетельствует о потере образца идентификации в профессиональной жизни.

1. Базаров Т.Ю. Процессы социальной идентичности в организациях / Т.Ю. Базаров, М.Ю. Кузьмина. – Аспект: М., 2006. – 245 с.
2. Бычкова, А. Ф. Управление персоналом / А. Ф. Бычкова. — Пенза: Пенз. гос. ун-т, 2015. — 309 с.
3. Бурмистрова О.Н. Организационная идентификация и оценка сотрудниками эффективности деятельности руководителя: диссертация кандидата психологических наук: 19.00.05 / Бурмистрова Ольга Николаевна; [Место защиты: Рос. гос. социал. ун-т].- Москва, 2010.- 183 с.: ил. РГБ ОД, 61 10-19/363
4. Жалибаев, Ж. Управление человеческими ресурсами в условиях рынка / Ж. Жалибаев, Э. К. Дуйшонбиева // Известия ВУЗов Кыргызстана. — 2017. — № 3. — С. 94–97
5. Интернет-журнал «Молодой ученый» - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/284/64030/> (Дата обращения: 21.12.2019)
6. Пугачева В.П Мотивация трудовой деятельности: Учеб. Пособие / Под ред. Проф. В.П. Пугачева – М.: ИНФРА-М, 2016. – 136 с.
7. Полева Н.С. От идентификации к идентичности [Электронный ресурс]/ Н.С. Полева // Психологические исследования. - 2018. - Т. 11, № 58. - С. 3. Режим доступа: <http://psystudy.ru> (Дата обращения: 21.12.2019).
8. Тхостов А.Ш. Психодиагностика субъективного восприятия своих идентификаций: применение модифицированной методики «кто я?» / А.Ш. Тхостов, Е.И. Рассказова, В.А. Емелин // Национальный психологический журнал. - 2014. - №2(14) - с. 60-71

Бажукова Г.А., Мирзоева Е.В.

Особенности функций управления в физической культуре и спорте

*ФГБОУ ВО "Кубанский государственный университет физической культуры,
спорта и туризма"
(Россия, Краснодар)*

doi:10.18411/sciencepublic-08-02-2020-02

idsp: sciencepublic-08-02-2020-02

По мнению основателя классической школы управления Анри Файоля, существует пять базовых функций менеджмента. Анри Файоль считает, что управлять