

*Гадельшина А.Д.,  
магистрантка 3 курса  
БГПУ им. М. Акмуллы  
РФ, г. Уфа*

*Научный руководитель: Биктагирова А.Р.  
кандидат психологических наук  
БГПУ им. М. Акмуллы  
РФ, г. Уфа*

**ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ВОВЛЕЧЕННОСТИ КАК  
ПРЕДИКТОРА МОТИВАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ СОТРУДНИКОВ  
(НА ПРИМЕРЕ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ)**

*Аннотация.* В статье раскрываются особенности мотивационного профиля сотрудников строительных организаций. Описывается влияние вовлеченности персонала на мотивационный профиль сотрудников строительной организации. Выносится суждение о необходимости рассмотрения лояльности и вовлеченности в контексте системы мотивации работников строительной сферы.

*Ключевые слова:* вовлеченность, мотивационный профиль личности, мотивация, строительная сфера услуг, тест Герцберга.

*Annotation.* The article reveals the features of the motivational profile of employees of construction organizations. The article describes the impact of staff involvement on the motivational profile of employees of a construction organization. A judgment is made on the need to consider loyalty and involvement in the context of the system of motivation of construction workers.

*Keyword:* engagement, motivational personality profile, motivation, construction services, Hertzberg test.

В современном мире отечественная рыночная экономика создает условия, при которых возрастает значимость человеческого фактора в производстве, в бизнесе. На данный момент мотивация трудовых ресурсов является одним из важных стратегических направлений развития организации.

Одним из таких показателей мотивации является вовлеченность. Вовлеченность персонала зависит от ряда факторов: отношения с лидером организации; атмосфера в команде; условия труда; карьера и возможности обучения; политика компании. Заинтересованные работники приносят в среднем на 13% больше прибыли, меньше совершают кражи и на треть меньше пропускают. Вовлеченные сотрудники имеют меньше шансов уйти из компании, чем просто лояльные сотрудники [9, с. 268].

Исследователи в области управления на мотивацию персоналом влияет система кадрового резерва предприятия, которая тесно увязывает управление преемственностью руководителей со стратегией развития кадрового потенциала предприятий и организаций. Кадровый резерв для замещения вакантных должностей создается для искусственного «выращивания» руководителей и обеспечения естественного процесса их движения по ступенькам карьерной лестницы.

Особо важен процесс «выращивания» руководителей, так как профессиональная деятельность руководителя призвана обеспечить достижение системы целей организации на основе оптимального принятия и реализации управленческих решений [2, с. 48]. По результатам эмпирического исследования А.Р. Биктагировой выявлено, что социально-психологическая культура топового менеджмента формирует, развивает общую организационную культуру предприятия [3, с. 219].

Мы полагаем, вовлеченность персонала в трудовой процесс также являются составляющими мотивационного профиля личности, в том числе и сотрудников строительных компаний.

В свою очередь, мы провели исследование мотивационного профиля сотрудников строительной организации.

Результаты проведения и обработки данных по опроснику вовлечённости персонала Е.А. Скриптуновой представлены наглядно на рисунке 1. Таблица с сырыми баллами расположена в приложении 2.

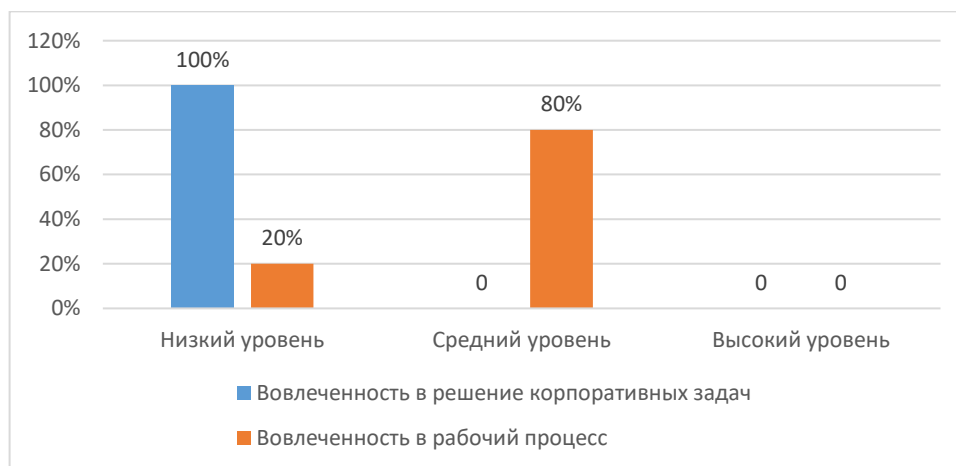


Рис. 1. Результаты диагностики вовлеченности персонала по Е.А. Скриптуновой

Анализ показал, что вовлеченность в решение корпоративных задач у всех продиагностированных работников строительной организации (100%) находится на низком уровне, что говорит о нежелании участвовать в проектах организации любого уровня и содержания.

Ни одна из таких сфер, как оптимизация процедуры обработки заказов, внедрение системы менеджмента качества, программа закрепления молодежи в компании, оптимизация системы мотивации, участие в социальных проектах, сотрудникам не интересна. Возможно в организации не происходит полное информирование персонала обо всех задачах компании, правильное понимание поставленных целей, участие в разработке корпоративных задач компании.

Вовлеченность в рабочий процесс у 20% сотрудников имеет низкий уровень и у 80% сотрудников средний. Низкий уровень говорит о том, что сотрудники плохо разбираются в том, для чего они выполняют те или иные

задания, как оценивают их работу и т.п. При среднем уровне такого рода непонимание встречается по меньшему количеству вопросов. Возможно бывают задержки заработной платы.

Таким образом, большинство сотрудников строительной организации имеют крайне слабую вовлеченность в решение корпоративных задач и среднюю степень вовлеченность в рабочий процесс.

Результаты проведения и обработки данных по опроснику структуры мотивации Ф.И. Герцберга представлены наглядно на рисунке 2. Таблица с сырыми баллами расположена в приложении 2.



Рис. 2. Результаты диагностики структуры мотивации по Ф.И. Герцбергу

В группе гигиенических факторов наиболее выраженными оказались финансовые мотивы (ср.балл 13,8). Это говорит о том, что сотрудники в первую очередь ценят степень своего материального вознаграждения.

В группе внутренних мотиваторов наиболее выражены содержание работы (ср.балл 11,3), достижение личного успеха (ср.балл 10,9). Это говорит о том, что сотрудники мотивированы на выполнение трудовой деятельности в случае если содержание выполняемых задач им интересно. Также работники готовы выполнять профессиональную деятельность, если за счет этого смогут достичь личного успеха.

Также можно отметить, что гигиенические факторы по сравнению с факторами внутренней мотивации в большей степени мотивируют сотрудников данной организации.

Таким образом, сотрудников в первую очередь мотивирует размер заработной платы. Также для сотрудников важны содержание работы и возможность личного успеха.

Вовлеченные сотрудники отличаются от не вовлечённых тем, что выполняют каждую задачу на совесть, полностью отдают себя работе, интеллектуально и эмоционально, готовы работать сверхурочно, чтобы выполнить задачу. Интеллект таких сотрудников действует на полную мощность, они анализируют каждую рабочую ситуацию так, чтобы найти лучшее решение компании. Они готовы искать новые методы и предлагать идеи, позволяющие улучшить рабочие процессы. Они не просто «создают видимость работы» на рабочем месте, они стараются делать все, что могут. Вовлеченный сотрудник искренне беспокоится о качестве своей работы.

Таким образом, мотивационный профиль сотрудников строительной компании включает целый ряд показателей. На наш взгляд важное значение в мотивационном профиле занимают такие компоненты, как лояльность к организации и вовлеченность в трудовой процесс. В связи с этим естественным продолжением исследований в области мотивационного профиля сотрудников строительной организации мы видим в изучении связи лояльности, вовлеченности и мотивации сотрудников.

### **Список литературы:**

1. Белов А.В. Обеспечение конкурентоспособности продукции строительных организаций [Текст] / А.В. Белов // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2013. – № 2 (46). – С. 141-143.

2. Биктагирова А.Р., Валиева Е.Н. Система кадрового резерва предприятия как фактор профессионального становления и развития личности сотрудника // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. 2017. № 3 (43). С. 44-52

3. Биктагирова А.Р. Исследование психологической культуры руководителя // Образование и саморазвитие. 2009. № 1 (11). С. 218-223

4. Кальченко И.А. Проблемы мотивации труда в строительстве [Электронный ресурс] / [http://arbir.ru/articles/a\\_3302.htm](http://arbir.ru/articles/a_3302.htm) (дата обращения 11.04.2020 г.)

5. Киселев А.А. Лояльность персонала организации как важнейший фактор обеспечения ее конкурентоспособности [Текст] / А.А.Киселев // Проблемы социально-экономического развития регионов: сборник статей Международной научно-практической конференции. 4 марта 2014 г.: / отв. ред. А.А. Сукиасян. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. – С.57-59.

6. Ларина А.А. Создание эффективной системы мотивации персонала в строительной организации [Текст] / А.А. Ларина // Молодой ученый. – 2015. – № 23 (103). – С. 583-586.

7. Мазаева М.Р. Особенности мотивации труда в строительных компаниях на российском рынке [Текст] / М.Р. Мазаева, А.Д. Луферова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 1-4. – С. 161-164.

8. Морозенко А., Савельев Д. Инновационные методы подбора персонала, обеспечивающие адаптивные свойства организационной структуре инвестиционно-строительных проектов [Текст] / А.А. Морозенко, Д.А. Савельев // Технология и организация строительного производства. – 2013. – № 11. – С. 36-39.

9. Рыбкин А. Несколько слов о мотивации // Управление компанией. – 2007. – № 2. – С. 18.

10. Чирковская Е.Г. Отношение к организационным изменениям у работников с разным уровнем лояльности [Текст] / Е.Г. Чирковская, К.А. Лукашева // Акмеология. – 2018. – № 1 (65). – С. 38-42.

11. Harter K.J., Schmidt L.F., Hayes T.L. Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis // Journal of Applied Psychology. 2002. Vol. 87. No. 2. pp. 268 -279.

12. Salanova M., Agut S. & Peiró J. M. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediating role of service climate // The Journal of Applied Psychology, 90. 2005. pp. 1217–1227.

13. Xanthopoulou D., Bakker A.B., Demerouti E. & Schaufeli W.B. The role of personal resources in the job demands-resources model // International Journal of Stress Management, Vol. 14. 2007. pp. 121-141.