

*Гадельшина А.Д.  
магистрантка 2 курса  
БГПУ им. М. Акмуллы  
РФ, г. Уфа*

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

## **МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ СОТРУДНИКОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ ФИРМЫ**

***Аннотация.** В статье раскрываются особенности мотивационного профиля сотрудников строительных организаций. Описывается влияние различных компонентов мотивационного профиля сотрудников на получение организацией прибыли и ее конкурентоспособность на рынке труда. Выносится суждение о необходимости рассмотрения лояльности и вовлеченности в контексте системы мотивации работников строительной сферы.*

***Annotation.** The article reveals the features of the motivational profile of employees of construction organizations. The article describes the impact of various components of the motivational profile of employees on the organization's profit and its competitiveness in the labor market. A judgment is made on the need to consider loyalty and involvement in the context of the system of motivation of construction workers.*

***Ключевые слова:** мотивационный профиль личности, лояльность, вовлеченность, строительная сфера услуг.*

***Keyword:** motivational personality profile, loyalty, involvement, construction services.*

В настоящее время Российская рыночная экономика создает условия, при которых возрастает значимость человеческого фактора в производстве, в бизнесе. Сегодня мотивация трудовых ресурсов является одним из важных стратегических направлений развития предприятия.

Мазаева М.Р., Луферова А.Д. отмечают, что строительные компании часто сталкиваются с трудностями в мотивации деятельности своих работников. Это проявляется в неудовлетворенности работой, неадекватном исполнении официальных функций и иногда даже в смене работы. Работа сотрудников, занятых в строительном секторе, очень специфична и имеет свои особенности. По этой причине тема мотивации для строительных компаний является актуальной [5, с. 161].

Оценивая современное состояние данной сферы управления в российских строительных организациях, А.В. Белов указывает, что лишь немногие российские строительные организации заботятся об улучшении условий труда и нематериальной (моральной, организационной, социальной) мотивации своих работников. По словам исследователя, строительные организации должны быть обеспечены адекватными условиями труда и отдыха, достойным уровнем заработной платы, но это не практикуется слишком часто, потому что использование сезонных рабочих-мигрантов более выгодно, чем систематическое наращивание компетентности и мотивации, что не позволяет концентрироваться на стратегических долгосрочных целях [1, с. 142].

При подборе и отборе персонала важно учитывать не только характеристики квалификации, но и мотивы кандидатов в контексте их соответствия мотивационному профилю, идеальному для данной должности: более целесообразно искать сотрудников, которые удовлетворены содержанием, условиями труда и оплатой, чем пытаться адаптировать содержание и оплату труда к потребностям сотрудников.

По мнению А.А. Морозенко и Д.А. Савельев, желательно выбирать персонал строительной организации (особенно при реализации крупных проектов со значительной капитализацией) по средствам аутсорсинга через

кадровое агентство. Кадровое агентство должно сосредоточиться на прибыльности проекта и, следовательно, на вознаграждении за достижение конкретных показателей проекта [6, с. 37].

И.А. Кальченко в своей работе весь спектр проблем, возникших за последние годы в сфере мотивации труда на строительных предприятиях, делит на несколько групп и дает им характеристику. К первой группе отнесены проблемы правового характера: в результате кризиса на многих предприятиях произошли сокращения, причем с нарушением законодательства. Ко второй группе факторов отнесены погодные условия. Третью группу факторов составили проблемы управленческого характера, связанные в основном с преобладанием авторитарного стиля управления [2, с.45].

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

В целом, организационная лояльность может означать лояльность сотрудников к их организации. Термин «лояльность» (loyalty) означает верность, преданность организации. В отечественных и зарубежных исследованиях несколько терминов очень похожи и описывают различные аспекты лояльности персонала.

В свою очередь, вовлеченность является показателем взаимоотношений организации и сотрудника. При высоком уровне вовлеченности работник готов выполнять действия, которые могут выходить за рамки его обязанностей, прилагать дополнительные усилия, рекомендовать свою компанию в качестве надежного работодателя, а также работать в компании максимально продолжительное время [10, с. 1217].

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 12% 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].

Лояльность, и вовлеченность определяют эффективность деятельности любой организации. К.Ж. Harter писал, что человек проявляющий энтузиазм и позитивное организационное поведение работает лучше и быстрее человека, не заинтересованного [9, с. 273].

D. Xanthoroulou в своем исследовании с коллегами обнаружил связь между вовлеченностью работников ресторана и ежедневной объективной отдачей. И многие другие ученые обнаружили связь между вовлеченностью и результативностью работников [10, с. 1222].

Исследование M. Salanova и его коллег показывает, что одной из причин, по которой вовлеченность ведет к повышению результативности работы, является та роль, которую она играет и в общении с клиентами сервисных служб. Сотрудники, обладающие более высоким уровнем вовлеченности, с большей вероятностью будут вступать в активное общение и открыто взаимодействовать с клиентами [11, с. 130].

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 топ-менеджмента формирует, развивает общую организационную культуру предприятия [3, с. 219].

В связи с вышесказанным формирование системы мотивации персонала предполагает проведение работы в двух направлениях. К работе в рамках первого направления мы относим создание благоприятных условий труда. Среди основных компонентов отметим обеспечение привлекательности работы, создание благоприятного психологического климата в коллективе, создание условий для карьерного роста и личностного развития, создание комфортного места работы. В рамках второго направления важным является применение различных видов материального и нематериального поощрения работников, к которым относятся премии, доплаты, бонусы, похвала начальства, продвижение по службе, страхование и другие.

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.