

**ВЗАИМОСВЯЗЬ КОМПОНЕНТОВ МОТИВАЦИИ  
С КВАЛИФИКАЦИОННЫМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ  
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА  
(НА ПРИМЕРЕ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ  
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**THE RELATIONSHIP OF THE COMPONENTS OF MOTIVATION  
TO QUALIFYING WORK ACTIVITIES OF THE STAFF  
OF THE ENTERPRISES OF THE REGION  
(ON THE EXAMPLE OF THE TEXTILE INDUSTRY OF THE VLADIMIR REGION)**

*Н.М. ФИЛИМОНОВА, В.В. ОНУФРИЕВА, В.В. КУЗЬМИНОВ*  
*N.M. FILIMONOVA, V.V. ONUFRIEVA, V.V. KUZMINOV*

(Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых,  
Владимирский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний)  
(Vladimir State University named after Alexander and Nikolai Stoletovs,  
Vladimir Law Institute Federal Penitentiary Service of Russia)  
E-mail: natal\_f@mail.ru, vevilia@mail.ru, qzminov@mail.ru

*Обосновывается взаимосвязь уровней мотивации с квалификационными категориями работников, проявляющаяся в процессе трудовой деятельности сотрудников предприятий текстильной промышленности Владимирской области.*

*Substantiates the relationship of the levels of motivation with the qualification categories of employees, which is manifested in the course of employment of employees of enterprises of the textile industry of the Vladimir region.*

**Ключевые слова:** мотивация, уровни мотивации, предприятия текстильной промышленности, Владимирская область, квалификация персонала.

**Keywords:** motivation, motivation levels, the textile industry, Vladimir region, qualification of personnel.

Переход экономики страны на рыночные условия хозяйствования привел к резкому снижению эффективности деятельности предприятий текстильной промышленности [5]. Актуальность исследуемой проблемы состоит в том, что оптимально мотивированный персонал – важнейший фактор роста эффективности работы предприятия текстильной отрасли Владимирской области. Трудовая деятельность работников, чьи потребности учитываются, будет отличаться высоким качеством, ответственностью за результат [2], [4]. Успешно функционирующая система мотивации приводит к снижению текучести

кадров (которая сегодня составляет 100...150% в год), повышению профессионализма сотрудников, высокой производительности труда [4]. Зная то, что движет человеком, какие мотивы лежат в основе деятельности, можно разработать эффективную систему форм и методов управления персоналом [1], [3].

В настоящее время представленность компонентов мотивации в зависимости от квалификации персонала и его стажа работы выявлена недостаточно [6].

Целью данной работы является установление взаимосвязи мотивации работающих на предприятиях текстильной про-

мышленности Владимирской области с квалификационными характеристиками персонала, при этом необходимо решить следующие задачи: выявить различные виды мотивации у сотрудников предприятия и установить взаимосвязь в уровнях различных видов мотивации сотрудников в зависимости от категории персонала. При этом рассматривалось предположение о том, что уровни мотивации, проявляющиеся в процессе трудовой деятельности сотрудников предприятия, взаимосвязаны с квалификационными категориями работников.

Исследуемая группа состояла из 60 человек. Из нее выделены следующие подгруппы: 15 человек – руководители среднего звена, 15 человек – руководители нижнего звена, 15 человек – ИТР и 15 человек – рабочие.

На первом этапе исследования рассматривались уровни мотивации на успех и на избегание неудач, которыми руководствуются сотрудники предприятия. Для оценки уровней мотивации применяли опросники Т. Элерса "Мотивация к успеху" и "Мотивация к избеганию неудач". В результате были получены следующие данные.

Таблица 1

Уровень мотивации		Руководители среднего звена	Руководители нижнего звена	ИТР	Рабочие
Слишком высокий уровень, %	к успеху	27	0,0	0,0	0,0
	к избеганию неудач	7	0,0	20	7
Умеренно высокий уровень, %	к успеху	60	27	0,0	0,0
	к избеганию неудач	0,0	0,0	40	66
Средний уровень, %	к успеху	13	73	27	40
	к избеганию неудач	73	20	20	20
Низкий уровень, %	к успеху	0,0	0,0	73	60
	к избеганию неудач	20	80	13	7

Исходя из данных табл. 1 (уровень мотивации к успеху и избеганию неудач у работников с различной квалификацией), можно утверждать, что у руководителей среднего звена преобладает умеренно высокий уровень мотивации к успеху, у руководителей нижнего звена преобладает средний уровень, а у ИТР и рабочих преобладает низкий уровень мотивации к успеху. У руководителей среднего звена преобладает средний уровень мотивации к избеганию неудач, у руководителей нижнего звена – низкий уровень, у ИТР и у рабочих преобладает высокий уровень.

На втором этапе исследования сравнивалась выраженность таких компонентов мотивации у сотрудников, как: внутренняя мотивация, внешняя положительная и внешняя отрицательная мотивация.

Для оценки мотивационных характеристик применяли опросник "Структура мотивации трудовой деятельности" К. Замфир. Сравнение выраженности разных видов мотивации у работников в зависимости от их квалификации дает следующее распределение результатов.

Таблица 2

Вид мотивации	Руководители среднего звена	Руководители нижнего звена	ИТР	Рабочие
Внутренняя мотивация, %	19,13	18,17	12,06	10,8
Внешняя положительная мотивация, %	15,86	15,08	12,49	11,9
Внешняя отрицательная мотивация, %	13,82	14,97	18,7	19,13

По данным табл. 2 (уровень внутренней мотивации работников в зависимости от их квалификации) можно сказать, что уровень внутренней и внешней положительной мотивации у руководителей среднего и нижнего звена выше, чем у инженерно-технических работников и у рабочих. А уровень внешней отрицательной мотивации у руководителей

у руководителей среднего и нижнего звена выше, чем у инженерно-технических работников и у рабочих. А уровень внешней отрицательной мотивации у руководителей

среднего и нижнего звена ниже, чем у инженерно-технических работников и рабочих.

На третьем этапе исследования оценивали ориентацию на процесс труда или на процесс зарабатывания денег у сотрудников предприятия. Для этого сотрудникам предприятия предлагались вопросы методики О. Ф. Потемкиной "Выявление установок "труд - деньги"".

Сравнивая степень выраженности ориентации на процесс труда или на процесс зарабатывания денег у сотрудников предприятия, в зависимости от квалификации персонала получены следующие результаты (табл. 3 – степень выраженности ориентации на процесс труда или на процесс зарабатывания денег в зависимости от квалификации персонала).

Т а б л и ц а 3

Тип ориентации	Руководители среднего звена	Руководители нижнего звена	ИТР	Рабочие
Труд, %	13,30	13,30	13,30	6,70
Деньги, %	86,70	86,70	86,70	93,30

Проанализировав данные табл. 3, можно сказать, что для сотрудников предприятия более важен материальный результат, а не сама трудовая деятельность.

В результате исследования уровня мотивации к успеху у сотрудников предприятия в

зависимости от квалификации персонала определены следующие средние значения по 4 группам испытуемых.

В табл. 4 показаны уровни мотивации к успеху и к избеганию неудач по Т. Элерсу.

Т а б л и ц а 4

№ п/п	Квалификация персонала	Направленность мотивации	Среднегрупповой уровень мотивации к успеху (балл)	Наименование уровня мотивации к успеху
1	Руководители среднего звена	На успех	18,1	Умеренно высокий
		На избегание неудач	10,4	Средний
2	Руководители нижнего звена	На успех	16,0	Средний
		На избегание неудач	7,9	Низкий
3	Инженерно-технические работники	На успех	7,9	Низкий
		На избегание неудач	16,4	Высокий
4	Рабочие	На успех	6,6	Низкий
		На избегание неудач	17,9	Высокий

Рассмотрев средние значения показателей, можно говорить, что у руководителей среднего звена преобладает умеренно высокий уровень мотивации к успеху, а к избеганию неудач – средняя мотивация. У руководителей нижнего звена преобладает средний уровень мотивации к успеху и низкий уровень мотивации к избеганию неудач. ИТР и

рабочие имеют низкий уровень мотивации к успеху и высокую мотивацию к избеганию неудач.

Для оценки взаимосвязи направленности мотивации с квалификацией персонала был использован бисериальный коэффициент корреляции (табл. 5).

Т а б л и ц а 5

Квалификация персонала	Направленность мотивации	Значение коэффициента корреляции	Уровень достоверности
Руководители среднего звена	На успех	$r = 0,65$	$p < 0,05$
	На избегание неудач	$r = -0,34$	$p < 0,05$
Руководители нижнего звена	На успех	$r = 0,43$	$p < 0,05$
	На избегание неудач	$r = -0,75$	$p < 0,05$
ИТР	На успех	$r = -0,47$	$p < 0,05$
	На избегание неудач	$r = 0,3$	$p < 0,05$
Рабочие	На успех	$r = -0,61$	$p < 0,05$
	На избегание неудач	$r = 0,49$	$p < 0,05$

Уровень достоверности  $p < 0,05$  говорит, что различия между уровнями мотивации к успеху и к неудачам у различных квалификаций персонала выявлены достоверно.

Взаимосвязь уровня мотивации к успеху и квалификации наиболее выражена у руководителей среднего звена и рабочих, мотивация к избеганию неудач этой категории не столь значительная. У руководителей нижнего звена и инженерно-технических работни-

ков взаимосвязь уровня мотивации к успеху и квалификации выражена менее, но также в пределах достоверных значений. Наиболее ярко выражена взаимосвязь мотивации на избегание неудач у руководителей низшего звена, а у ИТР эта связь значительно ниже.

Анализ средних значений компонентов мотивации у работников с различной квалификацией приводится в табл. 6 (уровень достоверности  $p < 0,05$ ).

Т а б л и ц а 6

Категория работников	Уровень внутренней мотивации		Уровень внешней положительной мотивации		Уровень внешней отрицательной мотивации	
	среднее значение	коэффициент корреляции	среднее значение	коэффициент корреляции	среднее значение	коэффициент корреляции
Руководители среднего звена	19,13	$r = 0,6$	15,86	$r = 0,64$	13,82	$r = -0,59$
Руководители нижнего звена	18,17	$r = 0,46$	15,08	$r = 0,39$	14,97	$r = -0,35$
Инженерно-технические работники	12,06	$r = -0,44$	12,49	$r = -0,42$	18,7	$r = 0,43$
Рабочие	10,8	$r = -0,63$	11,9	$r = -0,8$	19,13	$r = 0,51$

Наибольший уровень внутренней и внешней положительной мотивации выявлен у руководителей среднего звена, чуть ниже у руководителей нижнего звена и самый низкий уровень у ИТР и у рабочих. Наибольший показатель уровня внешней отрицательной мотивации выявлен у рабочих и у ИТР, чуть ниже у руководителей нижнего звена, а самый низкий уровень у руководителей среднего звена.

## ВЫВОДЫ

Завершение эмпирического исследования структуры мотивации сотрудниками предприятия позволяет сформулировать следующее.

Данные корреляционного анализа позволяют достоверно утверждать о наличии взаимосвязи между: уровнем мотивации к успеху и квалификацией персонала, уровнем мотивации к избеганию неудач и квалификацией персонала, уровнем внутренней мотивации и квалификацией персонала, уровнем внешней положительной мотивации и квалификацией персонала, уровнем внешней отрицательной мотивации и квалификацией персонала ( $p < 0,05$ ).

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения результатов для оценки ситуации на текстильных предприятиях Владимирской области, для разработки наиболее эффективной кадровой политики, а также для наиболее эффективного поиска, отбора и расстановки кадров.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Агапцов С.А., Мордвицев А.И., Фомин П.А.* Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия. – М.: Наука, 2004.
2. *Алиев В.Г.* Мотивация труда сотрудников // Управление персоналом. – 2005, № 22. С. 74...77.
3. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002.
4. *Уткин Э.А.* Мотивационный менеджмент. – М.: ТАНДЕМ: ЭКМО, 2002.
5. *Филимонова Н.М., Кузнецов Ю.В., Федосова Р.Н., Капустина Н.В.* Система риск-менеджмента в системе управления предприятием текстильной промышленности // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2014, № 4. С.28...32.
6. *Шичкина М.И.* Мотивация на предприятии // Управление персоналом. – 2006, №15. С. 77...85.

## REFERENCES

1. Agapov S.A., Mordvincev A.I., Fomin P.A. Motivacija truda kak faktor povyshenija jeffektivnosti proizvodstvenno-hozjajstvennoj dejatel'nosti predpriyatija. – M.: Nauka, 2004.
2. Aliev V.G. Motivacija truda sotrudnikov // Upravlenie personalom. – 2005, № 22. S. 74...77.
3. Il'in E.P. Motivacija i motivy. – SPb.: Piter, 2002.
4. Utkin Je.A. Motivacionnyj menedzhment. – M.: TANDEM: JeKMO, 2002.

5. Filimonova N.M., Kuznecov Ju.V., Fedosova R.N., Kapustina N.V. Sistema risk-menedzhmenta v sisteme upravlenija predpriyatijem tekstil'noj promyshlennosti // Izv. vuzov. Tehnologija tekstil'noj promyshlennosti. – 2014, № 4. S.28...32.

6. Shichkina M.I. Motivacija na predpriyatii // Upravlenie personalom. – 2006, №15. S. 77...85.

Рекомендована кафедрой менеджмента и маркетинга ВлГУ имени А.Г. и Н.Г. Столетовых. Поступила 26.10.16.

---