



Смыслообразующая мотивация трудовой деятельности: поколения и риски

Доклад: студентка 1 курса магистратуры по направлению «Психология» ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Баранкина Анна

Научный руководитель:
канд.псих.наук, доцент кафедры психологии управления
ННГУ им. Н.И. Лобачевского
Прохорова М.В.

Трудовой потенциал любой организации характеризуется качественными параметрами (ценностные установки, потребности, интересы, а также трудовую мотивацию персонала).

Мотивационная система является одной из первостепенных проблем современных компаний: она непосредственно влияет на удовлетворенность работников трудом, на производительность труда, на лояльность персонала и в целом на результаты организационной деятельности.

В современном мире менеджерам приходится управлять многопоколенными трудовыми коллективами, в связи с этим возникают проблемы трудовой мотивации, которая отличается у работников различных поколений.

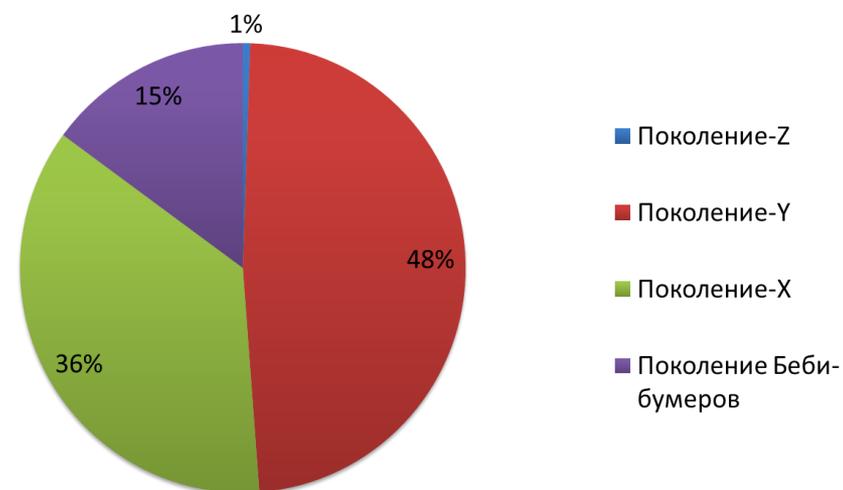
Актуальность

Теория поколений (Н.Хоув, У.Штраус): примерно каждые 20 лет появляется новое поколение, отличное по своим установкам, ценностям, мировоззрению от своих предшественников.

К российским условиям теорию поколений адаптировали Е. Шамис и А. Антипов:

- **К поколению X относятся рождённые в 1965-1984гг.**
- **К поколению Y (или Миллениум) рожденные с 1985 по 2002гг.**

Структура населения, занятого в трудовой деятельности по группам поколений на 2018 год



Теория поколений Н.Хоува и У.Штрауса

Положения о мотивации А.Н. Леонтьева, разработанные в рамках теории деятельности;

Стимульно-смысловая концепция мотивации трудовой деятельности И.Г. Кокуриной.

Цель: выявление смыслообразующих мотивов трудовой деятельности и их ориентаций сотрудников поколений X и Y.

Объект: мотивация трудовой деятельности.

Предмет: смыслообразующие мотивы и их ориентация персонала поколений X и Y.

Выборка

Исследование проводилось на базе организаций Нижегородской области среди специалистов инженерно-технического профиля

Описание	Поколение X	Поколение Y
Возраст	от 36 лет до 55 лет	от 18 лет до 35 лет
Количество	36 человек	36 человек
Образование	Высшее	Высшее
Средний возраст	43 года	25 лет
Максимальный возраст	55 лет	33 года
Минимальный возраст	36 лет	21 год

- Анкетирование (общие данные о возрасте, поле, образовании);
- тест «Словарь» И.Г. Кокуриной;
- метод математической обработки данных (непараметрический критерий Манна-Уитни (U-критерий), который рассчитывался в программе Statistica 10.0.).

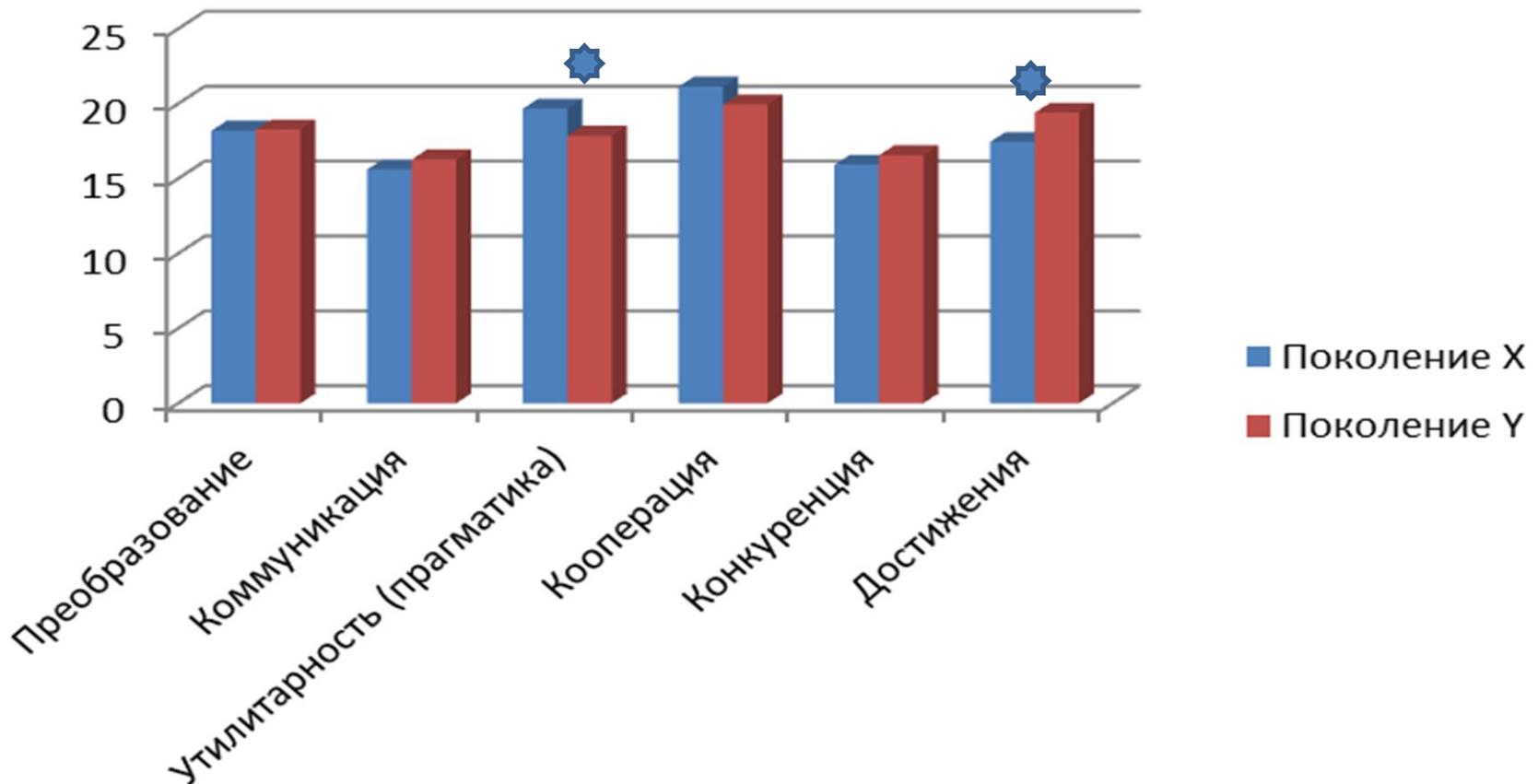
Результаты

Анализ различий в характеристиках смыслообразующих мотивов и мотивационных ориентаций специалистов инженерно-технического профиля поколения X и Y

Показатели	Значения	
	Критерий U-Манна-Уитни	Уровень значимости (p)
Смыслообразующие мотивы		
Преобразование	631,5	0,856
Коммуникация	592,5	0,536
Утилитарность (прагматика)	405	0,006*
Кооперация	520	0,151
Конкуренция	558	0,317
Достижения	452	0,028*
Тип мотивационной ориентации		
Результирующая	597,5	0,573
Процессуальная	598,5	0,581

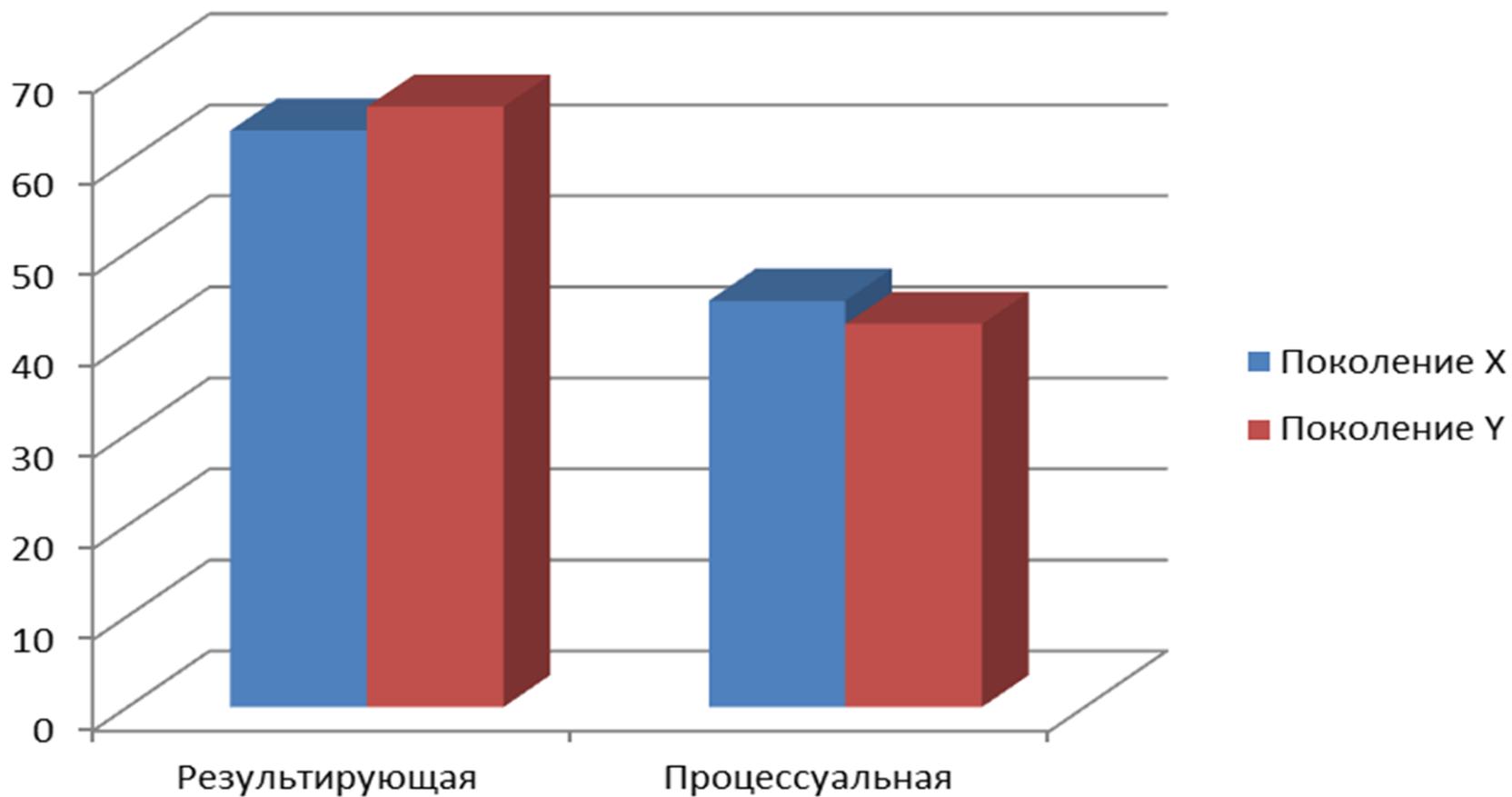
Примечание $p^* < 0,05$

Смыслообразующие мотивы трудовой деятельности инженерно-технических работников поколений X и Y



Примечание $p^* < 0,05$

Смысловые ориентаций труда инженерно-технических работников поколений X и Y



В смыслообразующей мотивации труда между поколения X и Y существуют различия.

У сотрудников поколения X более сильно, чем у инженерно-технических работников поколения Y, выражен утилитарно-прагматический мотив. Более молодых работников отличает лидерство в мотивации достижении среди двух поколенных групп.

Выявленные различия необходимо учитывать в ходе управления персоналом (его подборе, расстановке, оценке, предоставлении трудовых заданий).

Если не принимать во внимание поколенные различия, то это приведёт к рискам снижения удовлетворённости трудом, текучести персонала.



УНИВЕРСИТЕТ
ЛОБАЧЕВСКОГО

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!