

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Барановичский государственный университет»
Студенческое научное общество БарГУ

СОДРУЖЕСТВО НАУК. БАРАНОВИЧИ-2016

Материалы XII Международной
научно-практической конференции
молодых исследователей

(Барановичи, 19—20 мая 2016 года)

В трёх частях

Часть 3

Барановичи
БарГУ
2016

В части 3 материалов XII Международной научно-практической конференции молодых исследователей «Содружество наук. Барановичи-2016» представлены результаты теоретических и практических исследований, проведённых в учреждениях высшего образования Республики Беларусь и за рубежом, по психолого-педагогическим и социально-гуманитарным наукам, экологии, физической культуре, спорту и здоровому образу жизни, технологическому и эстетическому образованию.

Сборник адресуется широкому кругу специалистов сферы образования, аспирантам и студентам.

Редакционная коллегия:

А. В. Никишова (гл. ред.), А. А. Селезнёв (отв. секретарь),
В. И. Козел, А. В. Демидович, А. В. Литвинский, З. В. Лукашя, Н. Г. Дубешко, Е. А. Клещёва,
К. С. Тристеня, И. А. Ножка, А. В. Земоглядчук, Д. С. Лундышев

Рецензент

доктор психологических наук, профессор Я. Л. Коломинский

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОГРАММИСТОВ С РАЗЛИЧНЫМИ УРОВНЯМИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ

Введение. Рассматривая вопросы формирования системы мотивации для программистов, следует исходить из характера и содержания деятельности, связанной с разработкой компьютерных программ. Труд программистов относится к сфере творческой (научной и инженерной) деятельности. Более того, анализ его содержания и результатов свидетельствует о том, что программирование объединяет в себе искусство, науку, ремесло и технологию. В профессиональном программировании невозможно исключить ни один из этих элементов, что лишний раз подчёркивает величайшую сложность труда программистов, сопряжённого с риском, напряжёнными условиями работы и неадекватной мотивацией труда. Налицо связь уровня лояльности и мотивации человека. Упрочнение мотивов зависит от удовлетворённости работающих многими факторами трудовой деятельности. Одной из самых популярных идей является следующая: чем выше удовлетворённость работой сотрудника, тем больше шансов на возникновение лояльности. Как правило, если сотрудник отождествляет себя с компанией и дорожит своей работой, он вкладывается и неизбежно результативен. Руководители такими людьми гордятся, их не так много, они составляют золотой фонд организации [1, с. 7—9].

Основная часть. Методологической основой исследования выступают труды и идеи учёных, занимающихся исследованием мотивации трудовой деятельности и лояльности (С. С. Баранская, В. И. Доминяк, Н. Н. Мельникова, Д. М. Полева).

В качестве диагностического инструментария были использованы следующие методики: «Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (О. Ф. Потемкина), «Методика диагностики трудовой мотивации» (Н. Н. Мельникова, Д. М. Полев), «Методика измерения лояльности» (С. С. Баранская), а также методы статистической обработки данных (SPSS 13 for Windows).

В исследовании приняли участие 200 человек в возрасте от 19 до 32 лет 100 являются программистами, 100 работают в различных сферах труда.

Рассмотрим более детально эмпирические данные. Мы можем отметить наличие статистически значимых различий в мотивации программистов с различным уровнем лояльности. Чем больше выражена организационная лояльность, чем больше мотивация труда и тем меньше денежная мотивация. Таким образом, сотрудники, преданные своей компании, считают оправданным выбор данной организации. Они принимают и разделяют условия и требования работы в ней, стремятся быть в курсе планов и проблем компании, участвовать в её жизни и развитии, в большей степени ориентированы на труд, всё время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т. д. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие-то иные занятия. Эта тенденция может быть обоснована тем, что сотрудники с высоким уровнем организационной лояльности ощущают себя ответственными за состояние дел своей организации. Они готовы прикладывать собственные силы для её успеха и процветания. Сотрудники с низким уровнем организационной лояльности, где компания не является для них чем-то большим, чем временное место работы, в большей степени будут ориентированы на деньги и стремиться увеличить своё благосостояние. Ведь сотрудники с низким уровнем организационной лояльности легко уходят из организации при возникновении проблем, они не видят причин разделять ответственность за неудачи и успехи своей компании, не чувствуют необходимости участвовать в её жизни и прилагать собственные усилия для более качественной, продуктивной работы и развития своей организации [2, с. 21].

В случае, когда материальные потребности программистов удовлетворены на 70%, дальнейшее повышение доходов не заставит сотрудника работать более эффективно. Более того, слишком высокие, относительно рыночных, зарплаты в компании могут породить эффект «сверхлояльности», когда сотрудник из боязни потерять своё рабочее место будет соглашаться со всеми абсурдными требованиями, поступающими от начальства [3, с. 230]. Финансовое стимулирование является важнейшим фактором мотивации, но после достаточного уровня удовлетворения материальных потребностей оно слабо влияет на повышение производительности труда ИТ-персонала и развитие его творческих навыков. Для ИТ-специалистов работа в хорошем коллективе на базе удовлетворительного уровня зарплаты является главным мотивирующим фактором, личностная значимость которого часто перекрывает даже маленькие зарплаты и непрестижные должности. Поэтому системы вознаграждений должны быть направлены в первую очередь на удовлетворение актуальных (не обязательно финансовых) потребностей ИТ-персонала [4, с. 135].

С возрастом уровень организационной лояльности у программистов понижается, в отличие от представителей других профессий. У непрограммистов можно заметить обратную взаимосвязь: с возрастом организационная лояльность увеличивается. Таким образом, чем старше становится специалист, тем легче ему уходить из организации при возникновении проблем, и тем меньше он видит причин разделять ответственность за неудачи и успехи своей компании.

С возрастом у непрограммистов уровень организационной лояльности повышается умеренно. Стоит отметить тот факт, что, по данным других исследователей, организационная лояльность увеличивается именно с возрастом сотрудников, однако мы наблюдаем обратную тенденцию у специалистов сферы информационных технологий. Можно предположить, что для молодого программиста в начале профессиональной деятельности ведущим фактором мотивации труда выступает наличие платформы для профессионального роста и возможности участия в интересных проектах. С возрастом и с получением нового опыта у программистов становится всё меньше таких возможностей и, соответственно, снижается уровень организационной лояльности. На уровне тенденций можно отметить, что значимость условий труда при повышении организационной лояльности снижается. Чем выше уровень организационной лояльности, тем в меньшей степени сотрудники будут обращать внимание на условия труда. Таким образом, сотрудники, преданные своей компании, считают оправданным выбор данной организации, принимают и разделяют условия и требования работы в ней, стремятся быть в курсе планов и проблем компании, участвовать в её жизни. Чем более лояльны они к организации, в которой работают, тем в меньшей степени значимым и мотивирующим фактором для них будет являться условия труда, которые для них предлагает компания. Однако стоит заметить тот факт, что сотрудниками с высоким уровнем лояльности будут считаться сотрудники, разделяющие условия и требования компании.

Для обоснования данных можно сослаться на теорию Ф. Херцберга, где мотив «условия труда» относится к гигиеническим факторам. Согласно его теории при отсутствии гигиенических факторов у человека возникает неудовлетворение работой. Однако если их количество достаточно, то сами по себе они не вызывают удовлетворение работой и не могут мотивировать человека на совершение какого-либо действия. В отличие от этого отсутствие мотиваторов не приводит к неудовлетворённости работой, но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работника на повышение эффективности труда [5, с. 132].

Заключение. Существуют различия в мотивации трудовой деятельности программистов с различными уровнями организационной лояльности. Для программистов с высоким уровнем организационной лояльности ведущими мотивами трудовой деятельности будут выступать сам процесс труда, свобода и возможность самореализации в рамках компании. Для программистов с низким уровнем организационной лояльности ведущими мотивами трудовой деятельности является карьера, материальные блага и условия труда. Результаты исследования могут найти применение в сфере управления персоналом и организационном консультировании в частных фирмах, в которых работают специалисты сферы программирования на белорусском рынке. Полученные результаты могут использоваться при профессиональном отборе кандидатов, при планировании и осуществлении мероприятий по управлению персоналом.

Список цитируемых источников

1. Соловейчик А. В. Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию // Изв. Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. 2010. № 125. С. 7—9.
2. Хахалин А. В. Нематериальная мотивация ИТ-персонала // Упр. персоналом. 2005. № 6. С. 21.
3. Аширов Д. А. Методология развития мотивации и стимулирования персонала (социально-экономические аспекты) : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. М., 2002. 230 с.
4. Хахалин А. В. Мотивация персонала компьютерных проектных организаций : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. М., 2005. 152 с.
5. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б. Мотивация к работе / пер. с англ. Д. А. Куликов. М. : Вершина, 2007. 240 с.

УДК 159.9

Е. Д. Быковская

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ С ВЫРАЖЕННЫМ ПОЛЮСОМ ЛИЧНОСТНОГО КОНСТРУКТА «ПРИВЯЗАННОСТЬ—ОБОСОБЛЕННОСТЬ»

Введение. Виртуальная коммуникация стала первичным и вторичным фундаментом для построения деловых, дружественных, а также романтических отношений пользователей социальной сети. В рамках виртуальной коммуникации и происходящей в процессе её самопрезентации пользователей социальных сетей исследователи отмечают отсутствие прямого эмоционального контакта и снятие жёстких социальных конвенций ввиду физической непредставленности и, в некоторой степени, анонимности пользователей [1, с. 14], что в целом является основанием для возникновения проблем целостного восприятия пользователем социальной сети своего виртуального собеседника в целях установления различного рода отношений. В связи с этим является актуальным изучение психологических портретов пользователей социальных сетей.