

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННО-ПОТРЕБНОСТНОЙ СФЕРЫ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ЛЕСНОЙ ОТРАСЛИ ПРИ РАБОТЕ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ В УСЛОВИЯХ СЕВЕРА

© 2011 Я.А.Корнеева

Северный государственный медицинский университет. Архангельск

Статья поступила в редакцию 19.05.2011

Успешность профессиональной деятельности административно-управленческого персонала во многом определяется особенностями мотивационно-потребностной сферы, которые помогают им справиться с негативными факторами вахтовой организации труда. В лесной отрасли работают специалисты с развитой потребностью в благоприятных условиях и хорошей организации труда сотрудников в их настоящей работе, а также мотивом жизнеобеспечения и общей активности. При вахтовой форме организации в большей степени востребованы сотрудники с высокой мотивацией социальной полезности, общей и творческой активностью.

Ключевые слова: мотивационно-потребностная сфера, вахтовая организация труда, эффективность профессиональной деятельности

Введение. В настоящее время основные центры добычи газа, нефти, алмазов, заготовки леса переместились в новые неосвоенные районы, характеризующиеся более сложными геологическими и природно-климатическими условиями. Для работы в новых районах с чрезвычайно суровыми природно-климатическими и медико-биологическими условиями привлекаются работники, проживающие за пределами территории Севера. Поэтому на этих предприятиях сложились три формы организации работ: стационарная, вахтовая и вахтово-экспедиционная. Численность работающих мобильными формами организации труда, как свидетельствуют расчетные данные, будет возрастать.

Мобильные формы организации труда имеют свою специфику, которая проявляется во всех сферах, в том числе и в системе отбора, образования и повышения квалификации вахтового персонала. В первую очередь, она касается социально-психологических особенностей специалистов и руководителей вахтовой организации труда, так как по результатам исследований Н.Н.Симоновой, Я.А.Корнеевой, всех вахтовые работники имеют общие профессионально-важные качества, характерные для всех групп профессий¹. Проблема особенностей работников вахтовой организации труда на Севере отражена в работах Н.Н.Симоновой, которая разработала системный подход к анализу профессиональной деятельности вахтового пер-

сонала, Д.Е.Ситхиным², Л.А.Соколовой³, Ю.Р.Теддера⁴, где выделены физиологические аспекты адаптации работников. О.А.Гаранина в своем исследовании описала организацию времени специалистов сменных форм труда⁵. Исследователи уделили большое внимание физиологическим, психологическим и социально-психологическим особенностям личности работникам непосредственного производства. В данной работе делается акцент на психологических особенностях мотивационно-потребностной сферы руководителей, специалистов и служащих работающих вахтовым методом в лесной промышленности Европейского Севера. Выбор отрасли для исследования определился тем, что Архангельская область относится к тем российским территориям, где лес и его переработка играют важнейшую роль в жизнедеятельности региона.

Цель исследования: выявление особенностей мотивационно-потребностной сферы руководителей, служащих и специалистов лесной промышленности при вахтовой организации труда в условиях Европейского Севера. *Задачи исследования:* 1) Изучить особенности мотивационно-потребностной сферы руководителей, служащих и специалистов. 2) Провести сравнительный анализ особенностей мотивационно-потребностной сферы руководителей, служа-

Корнеева Яна Александровна, аспирант кафедры гигиены и медицинской экологии. E-mail: amazonkca@mail.ru

¹ Симонова Н.Н. Психология вахтового труда на Севере: Монография. – Архангельск: 2010.

² Ситхина Д.Е., Садовина К.И., Мосягин В.И. Организация, планирование и управление на лесохимических и гидролизных предприятиях. – М.: 1983.

³ Соколова Л.А., Теддер Ю.Р. Здоровье работающих в лесопильно-деревообрабатывающей отрасли промышленности. – Архангельск: 2005.

⁴ Там же.

⁵ Гаранина О.А. Особенности организации времени жизни специалистов, работающих в режиме сменного графика: Дисс. ... канд. психол. наук. – Магадан: 2006.

щих и специалистов лесной промышленности при вахтовой и традиционной организации труда. 3) Разработать практические рекомендации по сопровождению профессиональной деятельности руководителей, служащих и специалистов лесной промышленности при вахтовой организации труда на Севере.

Методологической основой настоящего исследования выступили фундаментальные положения отечественной психологии о единстве сознания и деятельности, развитии психики в деятельности, а также ряд принципов: психологического детерминизма, единства сознания и деятельности, принцип развития, работы В.А.Бодрова о профессиональной пригодности⁶, Е.А.Климова о субъекту труда и индивидуальном стиле деятельности⁷, трудовом poste, А.К.Марковой о психологической концепции профессионализма⁸.

Дизайн исследования. Для проверки выдвинутых гипотез были использованы данные, полученные в результате исследования на предприятиях лесопромышленного комплекса 2010 – 2011 гг. Экспериментальную группу составили руководители, специалисты и служащие Леспромхоза Архангельской области, работающие вахтовым методом (5 через 2). Всего в исследовании экспериментальной группы приняли участие 20 специалистов, из них – 10 мужчин и 10 женщин в возрасте от 24 до 60 лет (средний возраст $41,6 \pm 2,7$). В контрольную группу вошли руководители, специалисты и служащие Лесозавода г. Архангельск, работающие в обычном режиме труда. Всего в исследовании контрольной группы приняли участие 30 специалистов, из них – 15 мужчин и 15 женщин в возрасте от 22 до 50 лет (средний возраст $38,7 \pm 1,7$) работающих в обычном режиме.

Методы исследования. 1) Метод анализа документации, с помощью которого были изучены особенности условий труда на каждом предприятии. 2) Метод профессиографирования, с помощью которого были описаны профессии работников предприятий (составлены профессиограммы). 3) Метод беседы, с помощью которого изучались особенности мотивации, привлекательности труда персонала. 4) Метод тестирования, с помощью которого были изучены основные ценностные ориентации, мотивы и факторы привлекательности труда работников. В исследовании применялись следующие методики: а) Опросник терминальных ценностей (И.Г.Сенин), направленный на

изучение общую выраженность каждой из 8 терминальных ценностей; б) Методика диагностики привлекательности труда (В.М.Снетков), направленная на изучение степени субъективной привлекательности работы для человека в данном коллективе; в) Методика диагностики мотивационной структуры личности (В.Э.Мильман), которая позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечению комфорта и социального статуса и др.; г) «Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе. (О.С.Михалюк и А.Ю.Шальто), которая позволяет выявить эмоциональные, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе; д) Психогометрический тест (С.Деллингер), которая направлена на изучение психологического типа личности. 5) Статистические методы: а) Описательная статистика, с использованием показателей: средние значения, стандартная ошибка средних, стандартное отклонение для изучения влияния факторов пола и режима работы на особенности мотивационно-потребностной сферы работников; б) Многомерный ANOVA (MANOVA) – проводился с целью изучения влияния факторов пола и режима работы на особенности мотивационно-потребностной сферы административно-управленческого персонала предприятий⁹.

Результаты и их обсуждение. С целью изучения влияния режима труда (вахтовый или обычный) и пола работников на особенности мотивационно-потребностной сферы был использован многомерный ANOVA (MANOVA). Тест сферичности Бартлетта показывает статистически достоверный результат ($Sig=0.001$). Следовательно, зависимые переменные связаны друг с другом корреляциями. Многомерные тесты показывают статистически значимые результаты влияния факторов пола ($Sig. < 0.001$), режима работы ($Sig. < 0.002$), а также их взаимодействия ($Sig. < 0.001$) на зависимые переменные. Следовательно, пол, режим работы и взаимодействие факторов пол и режим работы статистически достоверно влияют на мотивационно-потребностную сферу административно-управленческого персонала лесной отрасли. По тесту Ливеня статистически достоверные различия между дисперсиями не обнаружено по следующим показателям методики В.М.Снеткова: разница показателей потребности в признании, личном авторитете между настоящей и идеальной работой ($Sig=0,889$), разница показателей потребность в собственном

⁶ Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учеб. пособ. для вузов. – М.: 2001.

⁷ Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: 1988.

⁸ Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: 1996.

⁹ Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учеб. пособ. 3-е изд., стереотип. – СПб.: 2007.

развитии между настоящей и идеальной работой (Sig=0,205), потребность в благоприятных условиях труда настоящей работы (Sig=0,517), потребность в хорошей организации труда настоящей работы (Sig=0,09), Потребность в собственном развитии идеальной работы (Sig=0,182); по методике В.Э.Мильмана: жизнеобеспечение (Sig=0,508), общая активность (Sig=0,836), творческая активность (Sig=0,118), социальная полезность (Sig=0,187), общежитийская направленность (Sig=0,145); по методике М.Рокича, И.Г.Сенина: креативность (Sig=0,621), развитие себя (Sig=0,158), духовное удовлетворение (Sig=0,428), сохранение собственной индивидуальности (Sig=0,345), сфера профессиональной жизни (Sig=0,711), сфера обучения и образования (Sig=0,616), сфера увлечений (Sig=0,465).

По результатам многофакторного дисперсионного анализа фактор пол оказывает статистически достоверное влияние на потребность в благоприятных условиях ($p=0,48$) и хорошей организации труда сотрудников ($p=0,001$) в их настоящей работе. Данные потребности в большей степени реализованы у мужчин, чем у женщин (29,04/24,96; 26,6/21,4), что может быть обусловлено спецификой работы. Лесные предприятия в большей степени сориентированы на мужские специальности и мужской труд, поэтому женщинам труднее приспособиться к таким условиям и чувствовать себя комфортно. По фактору пол выявлены также различия в показателях мотивов жизнеобеспечения ($p=0,014$) и общей активности ($p=0,031$). Женщинам обоих предприятий в большей степени присущи данные мотивы, чем мужчинам (12,24/10,8; 11,8/10,16). На предприятиях лесного комплекса женщины востребованы, главным образом, на должности бухгалтера, секретаря, кадровика и т.п., которые не предполагают большой активности и развития. Мужской труд в данной сфере предполагает большие карьерные возможности и повышение заработной платы, поэтому у женщин этих ор-

ганизаций данные потребности остаются практически не реализованными. По фактору режим труда выявлены статистически достоверные различия потребности в хорошей организации труда настоящей работы ($p=0,014$) между сотрудниками, работающими обычным и вахтовым режимом. В большей степени эта потребность реализована у специалистов, работающих вахтовым методом, так как в условиях лесозаготовок безаварийность и бесперебойность работы являются ключевыми факторами, отчего зависит производительность труда и безопасность сотрудников (26,45/22,4). При лесообработке эти факторы не так сильно выражены, поэтому на таких предприятиях данная потребность реализована в меньшей степени.

Сотрудникам лесобрабатывающего предприятия, работающим в обычном режиме, присущи такие мотивы, как: жизнеобеспечения ($p=0,001$), общей активности ($p=0,01$), творческой активности ($p=0,01$), социальной полезности (0,01) и общежитийской направленности ($p=0,01$). Мотив жизнеобеспечения больше реализуется на лесозаготовках, так как оплата труда более высокая при вахтовой форме организации труда (13,9/7,9). Работа на лесобрабатывающем предприятии предполагает более однообразный труд, поэтому в таких условиях практически не реализуются потребность в общей и творческой активности, а также условия вахты с постоянными переездами и потребностью в адаптации вносят разнообразие в труд лесозаготовителей. Взаимодействие факторов пол и режим работы статистически достоверно влияет на потребность в общественном признании ($p=0,029$) и духовное удовлетворение ($p=0,019$). Потребность в общественном признании представлена разницей реализации данной потребности в настоящей и идеальной работе. Всех меньше разница этого показателя, следовательно, тем в большей степени реализована данная потребность у мужчин, работающих вахтовым методом (Рис. 1).

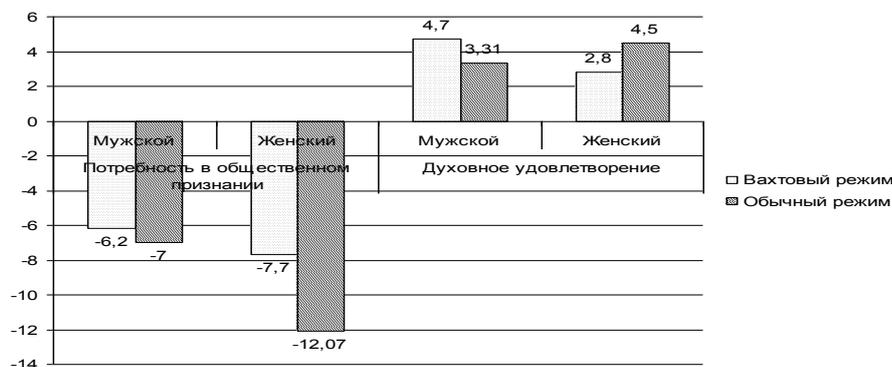


Рис. 1. Средние значения показателей потребности в общественном признании и духовного удовлетворения в зависимости от факторов пол и режим труда



Рис. 2 Средние значения показателей креативности, развития себя и сохранения собственной индивидуальности в зависимости от факторов пол и режим труда

Статистически достоверные различия получены по показателю духовное удовлетворение ($p=0,019$): большую ценность оно представляет для женщин, работающих в обычном режиме, и мужчин вахтовой организации труда (Рис. 1). Такие люди, как правило, считают, что главное – это делать то, что интересно и что приносит внутреннее удовлетворение; выражается в стремлении иметь интересную, содержательную работу или профессию. Характерно желание как можно глубже познать предмет своего труда, они, как правило, ощущают наибольшее удовлетворение от самого процесса работы и в меньшей степени ориентируются на ее результаты.

Статистически достоверные различия получены по показателю креативности ($p=0,001$): большую ценность она представляет для женщин, работающих в обычном режиме, и мужчин, работающих вахтовым методом (Рис. 2). Высокий балл по данному показателю отражает стремление человека к реализации своих творческих возможностей, внесению различных изменений во все сферы своей жизни. Они во всем стремятся избегать стереотипов и разнообразить свою жизнь. Такие люди обычно довольно быстро устают от размеренного хода своей жизни и всегда стараются внести в нее что-то новое. Выражается в стремлении внести элемент творчества в сферу своей профессиональной деятельности.

Статистически достоверные различия получены по показателю развития себя ($p=0,009$): большую ценность оно представляет для женщин, работающих в обычном режиме, и мужчин вахтовой организации труда. Высокий балл по данному показателю отражает заинтересованность человека в объективной информации об особенностях своего характера, своих способностях, других характеристиках своей личности. Такие люди, как правило, стремятся к самосовершенствованию, считая при этом, что потенциальные возможности человека почти неогра-

ничены и что в первую очередь в жизни необходимо добиваться наиболее полной из реализации. Выражается в стремлении к наиболее полной реализации своих способностей в сфере профессиональной жизни и к повышению своей профессиональной квалификации.

Статистически достоверные различия получены по показателю сохранение собственной индивидуальности ($p=0,043$): большую ценность оно представляет для женщин, работающих в обычном режиме, и мужчин вахтовой организации труда (Рис. 2). Высокий балл по этому показателю говорит о стремлении человека к независимости от других людей. Такие люди, как правило, считают, что самое важное в жизни – это сохранить неповторимость и своеобразие своей личности, своих взглядов, убеждений, своего стиля жизни, стремясь как можно меньше поддаваться влиянию массовых тенденций. Статистически достоверные различия получены в сфере увлечений ($p=0,023$), профессиональной жизни ($p=0,02$) и обучения и образования ($p=0,043$): большую ценность оно представляет для женщин, работающих в обычном режиме, и мужчин вахтовой организации труда (Рис. 3). Высокий балл по этому показателю говорит о том, что основное место в жизни человека занимает его профессиональная деятельность и увлечение, хобби. Такие люди, как правило, отдают своему увлечению все свободное время и считают, что без увлечения жизнь человека во многом неполноценна. Также они много времени своей работе, включают в решение всех производственных проблем, считая при этом, что профессиональная деятельность является главным содержанием жизни человека.

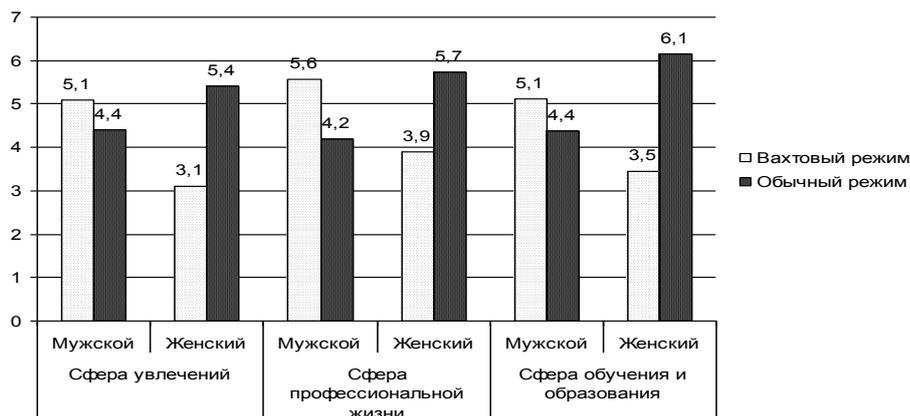


Рис. 3. Средние значения показателей сферы увлечений, профессиональной жизни и сферы обучения и образования в зависимости от фактора пол и режим труда

Выводы. 1) Особенности мотивационно-потребностной сферы руководителей, служащих и специалистов лесной отрасли являются потребность в благоприятных условиях и хорошей организации труда сотрудников в их настоящей работе, а также мотивов жизнеобеспечения и общей активности. 2) Сравнительный анализ особенностей мотивационно-потребностной сферы руководителей, служащих и специалистов лесной промышленности при вахтовой и традиционной организации труда показал, что есть различия по показателям потребности в общественном признании и духовное

удовлетворение, креативность, развитие себя, сохранение собственной индивидуальности, а также на сферы профессиональной деятельности, увлечений и обучения и образования. 3) При вахтовой организации труда на Севере востребованы специалисты с высокой потребностью в хорошей организации труда настоящей работы, а также с мотивацией жизнеобеспечения и социальной полезности, общей и творческой активностью. Следует вносить разнообразие в досуговые мероприятия и неформальные отношения (совместные праздники, соревнования, занятия спортом).

NEED-MOTIVATIONAL SPHERE FEATURES OF ADMINISTRATIVE AND MANAGEMENT PERSONNEL FOREST INDUSTRY FOR THE SHIFT WORK IN THE NORTH

© 2011 Y.A.Korneeva^o

Northern State Medical University. Arkhangelsk

The success of the professional administrative staff is largely determined by the peculiarities of the need-motivational sphere, to help them to cope with the negative factors in shift labor organization. The forest industry they are experts with development needs in favorable conditions and good organization in their present work, as well as life-support and motivation of the total activity. In the shift form of organization is more demand for workers with high motivation of social utility, general and artistic activity.

Keywords: need-motivational sphere, shift work organization, the effectiveness of professional.

^o Yana Aleksandrovna Korneeva, Post graduate, Department of Hygiene and Medical Ecology. E-mail: amazonkca@mail.ru