

УДК 159.99

## ПРОЦЕССУАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Каркашадзе Д. Д.

Магистрант направления подготовки 37.04.01 Психология,  
ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП), e-mail: [dikco@bk.ru](mailto:dikco@bk.ru)

Научный руководитель: Духавнева А.В. к.пед.н., доцент

**Аннотация:** В статье исследуются процессуальная мотивация и социально-психологическая адаптация человека в системе управления персоналом, исследуются вопросы взаимодействия и взаимовлияния процессуальной мотивации к труду и социально-психологической активности персонала, а также ее отличительные особенности в профессиональной психологии.

**Ключевые слова:** Мотивация, адаптация, успех в работе, благоприятная обстановка, коллектив, удовлетворенность, автономия, ценностная ориентация, психология персонала.

## PROCEDURAL MOTIVATION SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF THE PERSONALITY IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Karkashadze D.D.

**Abstract:** The article examines the procedural motivation and socio-psychological adaptation of a person in the personnel management system, examines the issues of interaction and mutual influence of procedural motivation to work and the social and psychological activity of personnel, as well as its distinctive features in professional psychology.

**Keywords:** motivation, adaptation, success in work, favorable environment, team, satisfaction, autonomy, value orientation, staff psychology.

Развитие современных технологий ставит перед психологической наукой новые задачи в области повышения эффективности управления, поиска дополнительных резервов в реализации и самореализации человеческого капитала. Мотивация очень тесно взаимодействует с психологией, можно сказать, что мотивация не может существовать без науки психологии. Роль личности в процессе труда не раз побуждала ученых изучать факторы, которые определяют саму деятельность человека и его мотивы, побуждающие к этой деятельности.

Динамика мотивации труда представляет собой линию с момента начала карьерной деятельности до достижения профессионального статуса. Чем выше у человека цели, тем сильнее его мотивация. Сотрудник, добивающийся высоких результатов в профессиональной деятельности, уверен в себе, принимает себя и других, получает удовольствие не только от работы, но и от других сфер жизни, проявляет настойчивость в достижении целей и нацелен на успех, т.е. имеет высокий уровень социальной активности. Мероприятия. События.

События. и общественная жизнь. психологическая адаптация, особенно если основные цели профессиональной деятельности связаны с общением.

Мотивация - структурное образование, включающее в себя мотивы (понимаемые достаточно широко) и ситуационные факторы (специфика деятельности, сложность задачи, особенности стиля управления персоналом, влияние других людей). Интенсивность мотивации можно охарактеризовать как составляющую силы мотива и интенсивности ситуационных детерминант.

Как показывает анализ научной литературы, показателями мотивации к работе являются: удовлетворенность работой, ориентация на успех или избегание неудач, ценностные ориентации в карьере. Трудовая мотивация тесно связана с социально-психологической адаптацией. Адаптация, как правило, рассматривается на организационном, психологическом и социально-психологическом уровнях, которые определяют специфику адаптации.

К отличительным особенностям социально-психологического аспекта анализа адаптации можно отнести следующее:

- 1) высокая зависимость от конкретных социально-экономических условий;
- 2) ее определение социокультурными и историческими характеристиками различных сообществ;

3) особая важность общения и характера межличностных отношений. На основе производственной, игровой и других форм деятельности формируются игровая, образовательная, правовая, бытовая адаптация и другие ее виды.

Суть мотивации многими авторами трактуется по-разному, но в основном они совпадают - это стимул к деятельности, механизм, регулирующий поведение человека.

Мотивация персонала, трудовая мотивация, профессиональная мотивация – довольно близкие по смыслу понятия, непосредственно связанные с профессиональной деятельностью, но имеющие свои отличительные особенности.

Под мотивацией персонала понимается совпадение целей организации и побуждений личности к удовлетворению потребностей каждого из субъектов; а также как совокупность различных методов воздействия на персонал для выполнения плановых задач организации и человека.

Авторы подробного исследования по менеджменту М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури понимают мотивацию персонала как мотивацию определенного типа поведения для достижения личных целей. Таким образом, мотивация персонала отражает как потребность-мотивационную структуру личности сотрудника, так и взаимовлияние целей, потребностей и мотивов сотрудника и организации. Часто термин «мотивация персонала» используется как синоним трудовой мотивации. Эти концепции действительно связаны, но мотивация к работе делает больший акцент на личных целях и оставляет организацию позади. Высокий уровень заинтересованности в работе, индивидуальная направленность на решение поставленных задач, стремление к профессиональному развитию и другие проявления мотивации сотрудников напрямую влияют на достижение целей всей организации. То есть. Когда мы рассматриваем личность сотрудника, его мотивацию, мы говорим конкретно о трудовой мотивации, а затем переносим ее в контекст организации.

Термин «профессиональная мотивация» относится к потребностям и мотивам, которые реализуются в профессии, и не влияет на более широкий круг мотиваторов работы.

С точки зрения психологии мотивация является главным способом управления человеком. Зная «точки опоры» можно легко подковать к себе объект и манипулировать его работой, если его мотивация в пределах допустимой нормы. Мы достаточно часто сталкиваемся с такой мотивацией, например, государство, школа, работа и, в частности, семья управляет нашими действиями посредством мотивации.

Таким образом, трудовая мотивация представляет собой совокупность факторов мотивации, которые определяют личность и ее поведение, а также ее нацеленность в трудовом процессе. А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелев под мотивационными факторами, указанными в определении трудовой мотивации, понимают все, что определяет (стимулирует, активизирует) трудовую деятельность или как-то на нее влияет.

Ведущими ценностными ориентациями молодых специалистов социэкономических профессий являются ценности «услуга» и «стабильность работы». Наименьшее предпочтение отдается «жизненной стабильности». Анализ средних баллов для высокого, среднего и низкого уровней ценностных предпочтений показал, что чаще всего испытуемые давали низкие баллы по шкале «профессиональная компетентность». Этот показатель свидетельствует о значительных изменениях на рынке труда, в социально-экономической среде, в системе образования. Под влиянием этих изменений молодые люди не стремятся к профессиональному развитию в рамках определенной профессии; они готовы легко сменить направление своей профессиональной деятельности.

Наибольшее удовлетворение работой молодых сотрудников проявляется в оценке их профессиональных достижений, а также во взаимоотношениях с сотрудниками. Наименьшая степень удовлетворенности связана с предпочтением выполняемой работы над высокой заработной

платой - материальная составляющая труда играет важную роль для молодых специалистов.

В целом анализ материалов исследования показал, что процессуальная мотивация, то есть содержание самой трудовой деятельности, является мощным фактором, стимулирующим активность персонала. Его эффективное использование во многом определяется вниманием и квалификацией кадрового менеджмента, поскольку именно молодые сотрудники обладают высоким уровнем социально-психологической адаптации, принятия себя и других. И если они находятся в состоянии эмоционального комфорта, то они открыты для новых впечатлений, легко адаптируются к изменениям в обществе.

#### Библиографический список

1. Годфруа Ж. Что такое психология.: В 2-х т. Т. 1. – М.: Мир, 1992. – 264с.
2. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 285 с.
3. Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О. Организационное поведение: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 220 с.
4. Храмов В. В. Концепция обеспечения эффективности организационно-технических систем на основе бионико-интеллектуального подхода // Вестник государственного университета путей сообщения. – 2001. – №2. – С. 138-141. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=11713661>.
5. Пивоваров И. В., Тагаев А. В. Роль оплаты и мотивации персонала российских компаний. Формирование комплексной системы мотивации // Ученые записки Института управления, бизнеса и права. Серия: Экономика. – 2011. – №2. – С. 345-348. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32771224>.