

Краткое сообщение
УДК 331.1
ББК 65.291.6
DOI: 10.14529/em230118

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ДИАГНОСТИКЕ МОТИВАЦИОННОЙ СРЕДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

О.В. Конакова, konakova_ov@mail.ru

Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия

Аннотация. Одним из факторов динамики и результативности профессионального развития персонала является мотивационная среда, для управления которой требуется методический инструментарий, позволяющий качественно и количественно ее оценивать и определять направления совершенствования. В работе описана авторская методика диагностики мотивационной среды, включающая комплекс показателей, которые учитывают состояние организационных условий и восприятие их работниками, а также интегральный коэффициент оценки мотивационной среды, что позволяет определять тип мотивационной среды и определять приоритетные направления ее совершенствования. Статья включает описание результатов диагностики мотивационной среды ряда угледобывающих предприятий и математической модели, отражающей выявленную зависимость, характеризующую влияние мотивационной среды на результаты профессионального развития кадров. Полученные результаты исследования создают возможности для разработки прикладного инструментария и обоснованного выбора решений по формированию мотивационной среды профессионального развития кадров.

Ключевые слова: мотивационная среда, профессиональное развитие, кадры предприятия, инвестиции в развитие персонала, организационные условия, формальные институты профессионального развития, восприятие, промышленное предприятие, производительность труда

Для цитирования: Конакова О.В. Методический подход к диагностике мотивационной среды профессионального развития кадров промышленного предприятия // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2023. Т. 17, № 1. С. 185–189. DOI: 10.14529/em230118

Brief report
DOI: 10.14529/em230118

METHODICAL APPROACH TO DIAGNOSTICS MOTIVATIONAL ENVIRONMENT FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF THE PRODUCTION ENTERPRISE

O.V. Konakova, konakova_ov@mail.ru

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

Abstract. One of the factors of the dynamics and effectiveness of the professional development of personnel is the motivational environment. Consequently, the management of the motivational environment requires methodological tools that allow it to be evaluated qualitatively and quantitatively and determine the directions of improvement. The author's methodology for diagnosing the motivational environment is described, which includes a set of indicators that take into account the state of organizational conditions and the perception of them by employees, as well as an integral coefficient for evaluating the motivational environment, which allows determining the type of motivational environment and determining priority areas for its improvement. The article includes a description of the results of diagnostics of the motivational environment of a number of coal mining enterprises and a mathematical model reflecting the revealed dependence characterizing the influence of the motivational environment on the results of professional development of personnel. The obtained research results create opportunities for the development of applied tools and a reasonable choice of solutions for the formation of a motivational environment for professional development of personnel.

© Конакова О.В., 2023

Keywords: motivational environment, professional development, employees, investment in personnel development, organizational conditions, formal institutions for professional development, perception, production enterprise, labor productivity.

For citation: Konakova O.V. Methodical approach to diagnostics motivational environment for professional development of personnel of the production enterprise. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2023, vol. 17, no. 1, pp. 185–189. (In Russ.). DOI: 10.14529/em230118

Введение

Испытывая потребность в квалифицированных кадрах, предприятия вкладывают значительные средства в развитие работников. Например, американские компании затрачивают около 11 % своего бюджета по статье Learning and Development [1], удельные инвестиции в развитие персонала (на 1 чел., участвующего в программах обучения и развития в год) в 2019 году составили около 1290 долл. США [2], в Великобритании аналогичные инвестиции составляют – 2540 фунтов стерлингов [3].

Исследование качества корпоративного обучения, проведенное Smart Ranking и Актион в 2022 г., показало, что 55 % компаний обязывают своих сотрудников проходить обучение, например, включая его в KPI [4].

При таком подходе работники воспринимают профессиональное развитие как административно навязанную деятельность и дополнительную нагрузку, которая, по их мнению, не позволяет своевременно и в полном объеме решать основные рабочие задачи. Профессиональное развитие не рассматривается работниками как необходимое условие повышения качества и эффективности выполнения трудовых функций и как возможность реализации своих интересов. Это значительно снижает мотивацию работников к развитию и приводит к формальному отношению с их стороны. Динамика и качество такого профессионального развития не позволяют обеспечивать необходимые темпы роста производительности и эффективности труда, что обостряет актуальность разработки методического подхода к диагностике и последующему формированию мотивационной среды профессионального развития кадров предприятия.

Теория и методы

Опираясь на подход, используемый в экономической науке и менеджменте, под профессиональным развитием предлагается понимать процесс изменения способностей работников к решению текущих и перспективных задач профессиональной деятельности, который проявляется в расширении трудовых функций и/или более качественном их выполнении и направлен на повышение эффективности труда работников.

Анализ существующих в научных публикациях дефиниций «мотивационной среды» позволил на основании обобщения и систематизации выделить применяемые подходы к определению данно-

го понятия: деятельностный, кондициональный, морфологический, факторный [5].

Применительно к профессиональному развитию кадров мотивационная среда рассматривается с позиции кондиционального подхода, а именно как совокупность условий для профессионального развития, созданных в организации. Вышеуказанный подход не отражает, каким образом создаваемые условия воспринимаются человеком и оказывают влияние на мотивацию к развитию. При этом классические мотивационные теории [6; 7], современные исследования в области мотивации и поведенческой экономики [8] подтверждают значимость восприятия в механизме формирования мотивации человека. Базируясь на результатах данных исследований, мотивационную среду профессионального развития кадров предлагается трактовать как совокупность организационных условий профессионального развития (формальных институтов профессионального развития) и их восприятия работниками.

С учетом уточненного определения мотивационной среды профессионального развития кадров предложена методика ее диагностики, которая позволяет определять тип мотивационной среды, распознавать и выявлять причинно-следственные связи, характеризующие ее состояние, а также выделять перспективные направления ее совершенствования на основе исследования организационных условий профессионального развития кадров и их восприятия работниками.

Оценку организационных условий предложено осуществлять экспертным методом по критериям освоенности и релевантности формальных институтов профессионального развития кадров. Под релевантностью формального института профессионального развития кадров предложено понимать степень его соответствия своему предназначению с позиции мотивации. Опираясь на теорию Maslow A. [9], релевантность институтов оценивается в отношении следующих видов потребностей работников предприятия: базовые потребности; принадлежность к профессиональному сообществу и взаимодействие; признание и уважение; саморазвитие и самореализация.

Уровень освоенности каждого формального института (i) в организации ($Y_{осв\ i}$) оценивается экспертами по шкале: 0 баллов – отсутствует в организации; 1 балл – разработан, но не освоен; 2 балла – частично освоен; 3 балла – освоен в полной мере.

Далее определяется уровень релевантности ($Y_{\text{рел } ij}$) каждого формального института по 4-м группам потребностей работников (j) и рассчитывается коэффициент качества формальных институтов профессионального развития ($K_{OY}^{\text{фи}}$) по формуле:

$$K_{OY}^{\text{фи}} = \frac{\sum_{i=1}^n (Y_{\text{осв } i} \times \sum_{j=1}^4 Y_{\text{рел } ij})}{\max (\sum_{i=1}^n (Y_{\text{осв } i} \times \sum_{j=1}^4 Y_{\text{рел } ij}))}, \quad (1)$$

где $Y_{\text{осв } i}$ – уровень освоенности i -го формального института профессионального развития, балл; $Y_{\text{рел } ij}$ – уровень релевантности i -го формального института профессионального развития по j -й группе потребностей; n – количество формальных институтов профессионального развития.

Значение $K_{OY}^{\text{фи}}$ измеряется в пределах от 0 до 1. Применение коэффициента позволяет определять резервы развития существующих формальных институтов профессионального развития в организации в аспекте их освоения и нацеленности на удовлетворение потребностей работников.

Оценку восприятия организационных условий в отношении профессионального развития предложено осуществлять методом анкетирования, позволяющего определить характер их восприятия – как возможностей повышения или рисков снижения качества трудовой жизни (КТЖ) для работника. Под качеством трудовой жизни понимается «степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворять свои важные личные потребности посредством работы» [10].

По результатам анкетирования рассчитывается коэффициент восприятия работником ($K_{\text{воспр } mi}$) каждого формального института профессионального развития по формуле:

$$K_{\text{воспр } mi} = \frac{\sum_{j=1}^4 P_{mij}^B \times C_{mij}^B}{\sum_{j=1}^4 P_{mij}^P \times C_{mij}^P} \div 4, \quad (2)$$

где P_{mij}^B, P_{mij}^P – приоритет по j -й группе потребностей для i -го формального института профессионального развития, воспринимаемой как возможности и риски, соответственно; C_{mij}^B, C_{mij}^P – сила влияния j -й группы потребностей для i -го формального института профессионального развития, воспринимаемой как возможности и риски, соответственно; 4 – коэффициент приведения к 1 – максимальное возможное значение $\sum_{j=1}^4 P_{ij}^B \times C_{ij}^B$.

Далее рассчитываются средние значения по всем институтам и по всем работникам предприятия ($K_{\text{воспр}}^{OY}$).

На заключительном этапе определяется интегральный показатель состояния мотивационной среды профессионального развития кадров:

$$K_{\text{мс}}^u = K_{OY}^{\text{фи}} \times K_{\text{воспр}}^{OY}. \quad (3)$$

Значение $K_{\text{мс}}^u$ измеряется в пределах от 0 до 1. Применение указанного коэффициента позволяет определять общую силу воздействия организационных условий и типизировать мотивационную среду профессионального развития кадров (см. таблицу).

Оценку результативности профессионального развития работников ($K_{\text{пр}}$) предложено осуществлять, базируясь на проектном подходе, с использованием методики, разработанной Коркиной Т.А., Захаровым С.И. и Барыевой Э.А. [11].

Результаты

Исследование мотивационной среды профессионального развития кадров и его результатов с применением предложенной методики проводилось на предприятиях региональных угледобывающих производственных объединений ООО «СУЭК-Хакасия», АО «СУЭК-Красноярск» с численностью работников более 5 тыс. человек и в ООО «ВГК» с численностью более 2,5 тыс. чел.

Характеристика типов мотивационной среды профессионального развития кадров

Тип мотивационной среды	Значения интегрального показателя мотивационной среды	Характеристики мотивационной среды профессионального развития кадров	
		организационные условия	восприятие организационных условий работником
Мотивирующий	$0,18 \leq K_{\text{мс}}^u \leq 1$	В полной мере обеспечивают удовлетворение потребностей работников	Работник воспринимает организационные условия преимущественно как возможности повышения качества трудовой жизни
Паритетный	$0,08 \leq K_{\text{мс}}^u < 0,18$	Не в полной мере обеспечивают удовлетворение потребностей работников	Работник воспринимает организационные условия в равной степени как возможности повышения и риски снижения качества трудовой жизни
Стимулирующий	$0 \leq K_{\text{мс}}^u < 0,08$	Препятствуют удовлетворению потребностей работников	Работник воспринимает организационные условия преимущественно как риски снижения качества трудовой жизни

Результаты проведенного исследования позволили построить математическую двухфакторную модель, в основе которой регрессионная зависимость, имеющая вид экспоненциальной функции с коэффициентом детерминации 0,52:

$$K_{\text{пр}} = 0,01e^{(7,82K_{\text{воспр}}^{OY} + 3,33K_{\text{ФИ}}^{\text{ФН}})}. \quad (4)$$

Область определения функции:

$$K_{\text{воспр}}^{OY} \in [0,07; 0,48], \quad K_{\text{ФИ}}^{\text{ФН}} \in [0,39; 0,7].$$

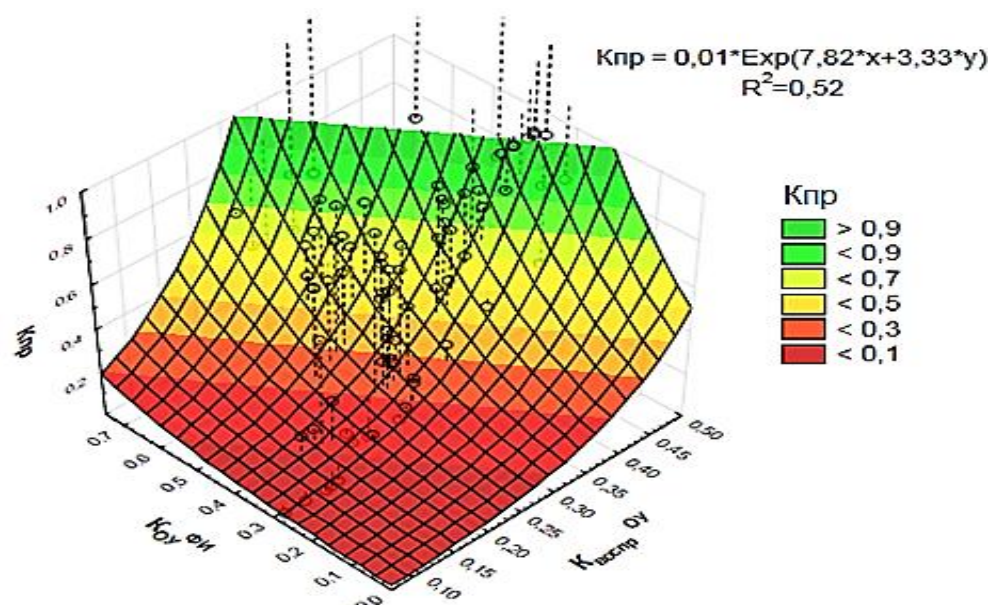
В графическом виде разработанная математическая модель представлена на рисунке.

Полученная модель характеризует положительное влияние на результативность профессионального развития как повышения качества организационных условий, так и усиления позитивного их восприятия работниками, при этом значимость последнего фактора существенно превосходит по силе влияния первый.

Обсуждение и выводы

На основе дуалистического подхода к определению мотивационной среды профессионального развития кадров разработана методика ее диагностики, включающая комплекс показателей, которые учитывают состояние организационных условий и восприятие их работниками, а также интегральный показатель состояния мотивационной среды, который позволяет определять ее тип.

Результаты диагностики мотивационной среды профессионального развития на ряде угледобывающих предприятий позволили выявить зависимость, характеризующую влияние организационных условий и их восприятия на результаты профессионального развития кадров. Применение зависимости создает базу для разработки прикладного инструментария и обоснованного выбора решений по формированию мотивационной среды профессионального развития кадров.



$K_{\text{пр}}$ – коэффициент профессионального развития;

$K_{\text{ФИ}}^{\text{ФН}}$ – коэффициент качества формальных институтов профессионального развития

$K_{\text{воспр}}^{OY}$ – коэффициент восприятия организационных условий профессионального развития

Графическое изображение модели влияния мотивационной среды на результаты профессионального развития кадров угледобывающих предприятий

Список литературы

1. Freifeld L. 2018 Training industry report. URL: <https://trainingmag.com/trgmag-article/2018-training-industry-report/> (дата обращения: 11.02.2023)
2. Bouchrika I. Training Industry Statistics: 2023 Data, Trends & Predictions. URL: <https://research.com/careers/training-industry-statistics> (дата обращения: 11.02.2023).
3. Employer Skills Survey 2019: Training and Workforce Development Research report. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/936487/ESS_2019_Training_and_Workforce_Development_Report_Nov20.pdf (дата обращения: 11.02.2023).
4. Аналитический отчет «Исследование качества корпоративного образования в России», подготовленный Smart Ranking и Актион (2022 г.). URL: <https://edtechs.ru/blog/post/kachestvo-korporativnogo-obucheniya-deshevo-i-svoimi-silami> (дата обращения: 11.02.2023).

5. Конакова О.В. Понятийное поле исследования мотивационной среды профессионального развития руководящего персонала // Вестник Челябинского государственного университета. 2021. № 12(458). С. 100–110. DOI: 10.47475/1994-2796-2021-11211
6. Vroom V.H. *Work and motivation*. New York: Wiley, 1964. 331 p.
7. Heckhausen H. Achievement motivation and its constructs: a cognitive model // *Motivation and Emotion*. 1977. Vol. 1. P. 283–329.
8. Kanfer R. Work motivation: Theory, practice, and future directions. In S.W. Kozlowski (Ed.). *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Oxford, UK: Blackwell, 2012. P. 455–495.
9. Maslow A.H. *Motivation and Personality*. NY: Harper. 1954. 369 p.
10. Hackman J.R. *Improving life at work: behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA : Goodyear, 1977. 494 p.
11. Коркина Т.А., Захаров С.И., Барыева Э.А. Мониторинг организации процесса операционных улучшений на горно-обогатительном комбинате // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития: сборник научных трудов VII региональной научно-практической конференции (Челябинск, март 2013 г., апрель 2013 г.) / Челяб. гос. ун-т. Челябинск: Энциклопедия, 2013. С. 127–132.

References

1. Freifeld L. 2018 *Training Industry Report*. URL: <https://trainingmag.com/trgmag-article/2018-training-industry-report> (accessed: 11.02.2023)
2. Bouchrika I. *Training Industry Statistics: 2023 Data, Trends & Predictions*. URL: <https://research.com/careers/training-industry-statistics> (accessed: 11.02.2023).
3. *Employer Skills Survey 2019: Training and Workforce Development Research report*. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/936487/ESS_2019_Training_and_Workforce_Development_Report_Nov20.pdf (accessed: 11.02.2023).
4. *Analiticheskiy otchet «Issledovanie kachestva korporativnogo obrazovaniya v Rossii», podgotovlennyy Smart Ranking i Aktion (2022 g.)*. [Analytical Report “Research on the Quality of Corporate Education in Russia”, Prepared by Smart Ranking and Aktion]. URL: <https://edtechs.ru/blog/post/kachestvo-korporativnogo-obucheniya-deshevo-i-svoimi-silami> (accessed: 11.02.2023).
5. Konakova O.V. The Motivational Environment of the Management Staff Professional Development: the Conceptual Field of Research. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Chelyabinsk State University], 2021, no. 12(458), pp. 100–110. DOI: 10.47475/1994-2796-2021-11211. (In Russ.)
6. Vroom V.H. *Work and Motivation*. New York: Wiley, 1964. 331 p.
7. Heckhausen H. Achievement Motivation and Its Constructs: a Cognitive Model. *Motivation and Emotion*, 1977, vol. 1, pp. 283–329.
8. Kanfer R. *Work motivation: Theory, Practice, and Future Directions*. In S.W. Kozlowski (Ed.). *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Oxford, UK: Blackwell, 2012, pp. 455–495.
9. Maslow A.H. *Motivation and Personality*. NY: Harper, 1954., 369 p.
10. Hackman J.R. *Improving life at work: behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA : Goodyear, 1977. 494 p.
11. Korkina T.A., Zakharov S.I., Baryeva E.A. Monitoring of the Organization of the Process of Operational Improvements at the Mining and Processing Plant] *Problemy v upravlenii sotsial'no-ekonomicheskimi sistemami v usloviyakh innovatsionnogo razvitiya* [Proc. of the VII Regional Scientific and Practical Conference «Problems in the Management of Socio-economic Systems in the Conditions of Innovative development»]. Chelyabinsk, 2013, pp. 127–132. (In Russ.)

Информация об авторе

Конакова Ольга Владимировна, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления, Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия, konakova_ov@mail.ru

Information about the author

Olga V. Konakova, Senior Lecturer, Department of State and Municipal Administration, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia, konakova_ov@mail.ru

Статья поступила в редакцию 07.03.2023

The article was submitted 07.03.2023