

УДК 159.9.07

**Е. В. Кирюшкина,**факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,  
Омский государственный педагогический университет  
Научный руководитель: канд. психол. наук, доц. В. В. Шипилина

## Диагностика мотивационной среды в финансовой организации

*Аннотация.* В статье представлена диагностика мотивационной среды в финансовой организации. Определена актуальность исследования. Перечислены методики и представлены результаты диагностики мотивационной среды в финансовой организации.

*Ключевые слова:* мотивация, мотивационная среда, потребности, сотрудники, управление персоналом, профессиональная деятельность, профессиональное развитие.

**В** настоящее время во многих организациях существует упадок трудовых ценностей. Как отмечает А. А. Литвинюк, «сегодня прогресс в социально-экономическом развитии организации напрямую зависит от того, насколько грамотно ее руководитель учитывает индивидуально-типологические особенности личности своих сотрудников при выстраивании системы стимулирования» [1, с. 11]. Решением этой проблемы может быть создание мотивационной среды с целью развития профессионализма и модернизации труда работников предприятия, повышения уровня мотивации и структуры прибыли в соответствии с требуемыми параметрами.

Цель настоящей работы — выявление содержания мотивационной среды в финансовой организации.

Как показывает исследование М. Л. Цибаевой, мотивационная среда в финансовых учреждениях — это совокупность условий, которые влияют на усилия сотрудников по достижению целей компании, в результате чего определяется эффективность работы специалиста. Мотивационная среда компании обеспечивает положительную оценку ожидаемых результатов по итогам своей работы сотрудниками организации. Чтобы правильно оценить эти результаты, каждый сотрудник должен видеть связь между результатами своей работы и вознаграждением [4].

В исследовании использованы следующие методики:

- 1) методика «Иерархия потребностей человека» по А. Маслоу [2];
- 2) методика «Способность к саморазвитию» Т. И. Шамовой [5];
- 3) диагностика мотивационной среды в образовательном учреждении (П. Трушкин) [3].

Исследование проводилось на базе ОТП Банка, группы № 1 отдела по обработке исходящих обращений Центра дистанционного клиентского обслуживания, участвовали 15 сотрудников.

Результаты опроса по методике «Иерархия потребностей человека» показали, что для 6 участникам из 15 важна потребность в самореализации и самоуважении, 3 важна безопасность и физиологические потребности в работе и для 2 из 15 сотрудников важны социальные потребности в работе.

Результаты опроса «Способность к саморазвитию» показали, что у 35 % сотрудников происходит профессиональное активное развитие, у 30 % отсутствует сложившаяся система саморазвития и у 10 % сотрудников профессиональное развитие остановилось. Это свидетельствует о том, что сотрудников нужно мотивировать на профессиональное развитие, так как это влияет на развитие организации. Результаты проведенных исследований доказывают, что руководителю нужно наглядно показать, что карьерный рост напрямую зависит от профессионального развития сотрудников, необходимо приглашать работников на новые курсы, давать инициативу для создания проектов, чтобы сотрудники чувствовали себя нужными.

Результаты опроса по диагностике уровня мотивационной среды показали: 53 % сотрудников считают, что в организации создана мотивационная среда высокого уровня, т. е. сотрудников устраивает их заработная плата, по их мнению, проводится достаточно различных курсов по повышению развития персонала, на работу они приходят с удовольствием, потому что у них дружный, сплоченный коллектив, руководитель всегда помогает и поддерживает. Среди участников 33 % считают, что создана средняя мотивационная

среда, т. е. некоторых сотрудников не устраивает, что мало различных бонусов и премий. Из сотрудников 13 % считают, что в организации низкая мотивационная среда: не хватает денежного стимулирования и к сотрудникам не прислушиваются руководители.

Все эти методики демонстрируют взаимосвязь между мотивацией сотрудников, созданием позитивной мотивационной среды в организации и профессиональным развитием сотрудников. Можно отметить достоинство данной финансовой организации: большинство сотрудников считают, что создана благоприятная мотивационная среда для работников. Но при этом если рассматривать профессиональное развитие, то 30 % сотрудников не хотят развиваться, следовательно, им не хватает мотивационных стимулов от руководителей, они не видят необходимости в своем разви-

тии, поэтому можно говорить, что мотивационная среда в финансовом учреждении не полностью сформирована.

Таким образом, чтобы решить эту проблему, необходимо совершенствовать мотивационную среду в организации (например, внедрить различные тренинги роста, денежное стимулирование, создать проекты, где будут участвовать непосредственно сами работники и выдвигать свои идеи по развитию бизнеса и т. д.), так как одной из основных задач управления персоналом в современной организации является создание творчески активного, способного и мотивированного коллектива, который позитивно реагирует на происходящие изменения, а также стремится к дальнейшему развитию с целью обеспечения высокой конкурентоспособности в нестабильной и разнонаправленной среде.

1. *Литвинюк А. А.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учеб. — М. : Юрайт, 2022. — 398 с.
2. *Маслоу А.* Мотивация и личность / пер. с англ. — 3-е изд. — СПб. : Питер, 2019. — 400 с.
3. *Трушкин П.* Методика диагностики мотивационной среды в ОУ // Pandia : [сайт]. — URL: <https://pandia.ru/text/80/445/39874.php> (дата обращения: 08.10.2023).
4. *Цибаева М. Л.* Мотивация персонала в практике управления современной организации // Вестн. Югор. гос. ун-та. — 2016. — № 4 (43). — С. 74–78.
5. *Шамова Т. И., Давыденко Т. М., Шибанова Г. Н.* Управление образовательными системами : учеб. пособие для студентов вузов. — М. : Академия, 2006. — 384 с.