

## ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ ЛОКУСА КОНТРОЛЯ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА МОТИВАЦИЮ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ИМОП)

Одной из основных функций менеджмента организации является мотивация персонала. Мотивационные управленческие воздействия способны значительно повлиять на эффективность работы людей в организации. Мотивация персонала практически на любом предприятии является одним из краеугольных камней стабильности и эффективности бизнеса. А если персонал – главная производительная сила, то построение четкой и понятной системы мотивации должно стоять на первом месте в приоритетах руководителей компании. Однако мотивационные установки сотрудников зависят от их личностных особенностей, которые, безусловно, необходимо учитывать для организации эффективной работы персонала.

Цель исследования – изучить влияние локуса контроля на мотивацию персонала и рассмотреть различия локуса контроля у мужчин и женщин.

Локус контроля – это склонность человека приписывать ответственность за происходящие в жизни события и результаты своей деятельности внешним силам (экстернальный, внешний локус контроля) либо собственным способностям и усилиям (интернальный, внутренний локус контроля).

Локус контроля тесно взаимосвязан с теориями мотивации.

Работники, которым присуща внутренняя локализация контроля, более ответственные, последовательны при достижении цели, склонны к самоанализу, общительны, независимы. Они более продуктивны в ситуациях принятия решения и ситуациях, связанных с риском, проявляют большую готовность отсрочить сиюминутное удовольствие ради достижения отдаленного, но более ценного блага. Интерналы в большей степени, чем экстерналы, убеждены, что усердная работа вероятнее всего способствует достижению высокой продуктивности, а высокая продуктивность, в свою очередь, – получению высокого «вознаграждения». Они чаще занимают менеджерские должности, и их общая удовлетворенность трудом значительно выше, чем у экстерналов [1].

Интерналы ценят больше внутренние вознаграждения, такие как достижение результатов, самовыражение, общение, дружба при выполнении работы. Интерналы отличаются высокой мотивацией достижения успеха. Они заинтересованы в удовлетворении вторичных потребностей: в самовыражении, уважении, признании. Поэтому мотивировать их можно следующим образом:

- предоставить работу, которая позволяла бы общаться;
- создать на рабочем месте дух единой команды;
- создать условия для социальной активности членов организации;
- предложить содержательную работу;
- обеспечить обучение и повышение уровня компетентности и др.

Склонность к внешней локализации контроля у экстерналов связана с такими личностными чертами, как безответственность, неуверенность в своих способностях, стремление вновь и вновь откладывать осуществление своих намерений. Поскольку экстернал не чувствует себя способным влиять на свою жизнь, контролировать развитие событий, он снимает с себя всякую ответственность за все происходящее с ним. Экстерналы подвержены манипуляциям, уступчивы и чувствительны к мнению и оценкам других. В целом, экстернальные личности оказываются хорошими исполнителями, эффективно работающими под контролем других людей.

Учитывая личностные особенности экстерналов, целесообразным является применение внешних материальных вознаграждений. Ими могут быть:

- заработная плата;
- премии, дополнительные выплаты;
- мед.обслуживание;
- оплаченное питание, покупка жилья;
- спортивный абонемент и др.

Говоря о негативной мотивации, можно предположить, что для экстерналов, как для сотрудников менее ответственных и привыкших быть контролируруемыми извне, система штрафов наиболее эффективна.

При мотивировании персонала также необходимо учитывать гендерные аспекты локуса контроля, ибо локус контроля у мужчин и женщин различается.

Для диагностики локуса контроля у мужчин и женщин использовался тест-опросник Дж.Роттера в редакции С.Р.Пантелеева [2]. Указанный тест-опросник предлагалось заполнить сотрудникам ИМОП (объем выборки – 30 человек).

В результате исследования были получены следующие результаты: 80% опрошенных мужчин имеет внутренний локус контроля (рис. 1), в то время как 77% женщин-респондентов обладает внешним локусом контроля (рис. 2). Иными словами, мужчины считают ответственными за результаты своей деятельности только самих себя, а женщины часто объясняют последствия тех или иных событий внешними обстоятельствами.



Рис. 1. Локус контроля у мужчин



Рис. 2. Локус контроля у женщин

Учитывая гендерные особенности локуса контроля, для мотивации мужчин рекомендуется использовать в большей мере внутреннее вознаграждение, а для сотрудников женского пола методы внешнего стимулирования могут быть более эффективными.

Таким образом, можно сделать следующие выводы. Во-первых, локус контроля оказывает значительное влияние на трудовую мотивацию персонала. При этом локус контроля тяготеет к содержательным теориям мотивациям, рассматривающим потребности, побуждающие людей к действию. Во-вторых, мужчины в большинстве своем обладают внутренним локусом контроля, а женщины – внешним, что, безусловно, необходимо учитывать при построении системы мотивации персонала.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Молл. Е.Г. Менеджмент: организационное поведение. – М., 2000. – 128 с.
2. Диагностика локуса контроля [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: [http://www.new-org.ru/?m=persons\\_texts&an=locus\\_test](http://www.new-org.ru/?m=persons_texts&an=locus_test).