

УДК 159.9.072

## ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА МОТИВАЦИОННУЮ СОСТАВЛЯЮЩУЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ЛОКОМОТИВНЫХ БРИГАД

Сериков В.В., Закревская А.А.

*Отраслевой научно-практический центр психофизиологии труда НУЗ «Научный клинический центр ОАО «РЖД», Москва, Россия, e-mail: vasilyi\_serikov@mail.ru, sternwanderer@yandex.ru*

Изучение влияния условий труда работников локомотивных бригад ОАО «РЖД» включает в себя исследования динамики психологического и психофизиологического состояния данной категории работников в процессе рабочей смены, а также состояния мотивационной составляющей их профессиональной деятельности. Данная статья посвящена исследованию различных аспектов профессиональной мотивации работников локомотивных бригад ОАО «РЖД».

**Ключевые слова:** работники локомотивных бригад, мотивация, профессиональная деятельность, условия труда

## INFLUENCE OF WORKING CONDITIONS ON MOTIVATIONAL COMPONENTS OF LOCOMOTIVE CREWS PROFESSIONAL ACTIVITY

Serikov V.V., Zakrevskaya A.A.

*Industry Scientific and Practical Centre of Labor Psychophysiology "Scientific Clinical Center of JSC "Russian Railways", Moscow, Russia, e-mail: vasilyi\_serikov@mail.ru, sternwanderer@yandex.ru*

Investigation of the effect of labor conditions for "Russian Railways" locomotive crew members includes research of evolution of psychological and psychophysiological state of given category of employees during the operating shift, as well as state of motivational component of their professional activity. This article is devoted to research of various aspects of professional motivation "Russian Railways" locomotive crew members.

**Keywords:** locomotive crews, motivation, professional activity, work conditions

### Введение

Предпосылкой к данному исследованию послужил проведённый ранее анализ грубых транспортных происшествий в период с 2007 по 2013 годы, где было выявлено, что при приблизительно равной интенсивности движения поездов в дневное и ночное время на 1 час работы частота грубых транспортных происшествий в ночное время меньше по сравнению с дневным временем [2].

Помимо необходимости работать в ночные смены стрессогенное воздействие на работников локомотивных бригад могут оказывать такие факторы, как состояние технических средств, объём требований, предъявляемых к ним, социально-психологический климат в коллективе. Немаловажным условием, которое определяет степень стрессогенности того или иного фактора производственной деятельности, является личная, субъективная оценка работником данного фактора как негативного, снижающего мотивацию к труду [1].

Анализ статистики увольнений работников локомотивных бригад показал, что в 2012 году на сети железных дорог работало 125 262 машинистов и помощников машинистов. Из них в профессии от 1 года до 5-ти лет – 77 715 человек, что составляет 62% от общего количества работников локо-

мотивных бригад. За этот период было уволено 11750 человек: 789 по медицинским показателям; 542 – за употребление алкоголя; 132 – за употребление наркотических веществ; 10 287 человек – с формулировкой «по собственному желанию».

**Цель исследования:** изучение влияния условий труда на мотивационную составляющую профессиональной деятельности работников локомотивных бригад ОАО «РЖД».

### Материал и методы исследования

В исследовании приняли участие 400 работников локомотивных бригад (далее – РЛБ) в возрасте от 18 до 59 лет, работающие в грузовом (50%), маневровом (23%), пассажирском (18%), хозяйственном (7%), вывозном (2%), пригородном (1%) видах движения.

Анкетирование проводилось среди РЛБ Горьковской, Южно-Уральской и Западно-Сибирской дирекций тяги и включало в себя оценку по 5-балльной шкале таких параметров, как график работы (в том числе и частота внезапных вызовов на работу), размер заработной платы, объём требований, состояние технических средств, электронный маршрут машиниста (если используется), средства медицинского контроля, отношения с руководством депо, а также с другими членами коллектива, возможность реализовать свои знания и умения. Была предоставлена возможность дополнить список собственными примерами. Вторая часть анкеты предполагала выбор одного из вариантов ответа («никогда», «редко», «часто»,

«всегда») на ряд вопросов, связанных с мотивационной сферой работника (гордость за выбранную профессию, стремление повышать профессиональный уровень, чувства вины и усталости, связанные с работой, влияние премий на повышение мотивации и др.). Анкета содержала также один проективный вопрос-утверждение.

### Результаты и обсуждение

Анализ распределения участников анкетирования в соответствии со стажем работы позволил выделить две группы работников локомотивных бригад: первую – со стажем

работы от 1 года до 7 лет, вторую – со стажем работы более 21 года (Рис.1). Первая группа состоит в основном из молодых специалистов, заинтересованных в дальнейшем развитии себя как профессионалов. Вторая группа – лица предпенсионного возраста, имеющие богатый опыт поездной работы, сохранившие интерес к железной дороге. Можно предположить, что с приближением 10-летнего стажа у работников чаще возникают критические обстоятельства, вынуждающие их покинуть профессию машиниста локомотива.

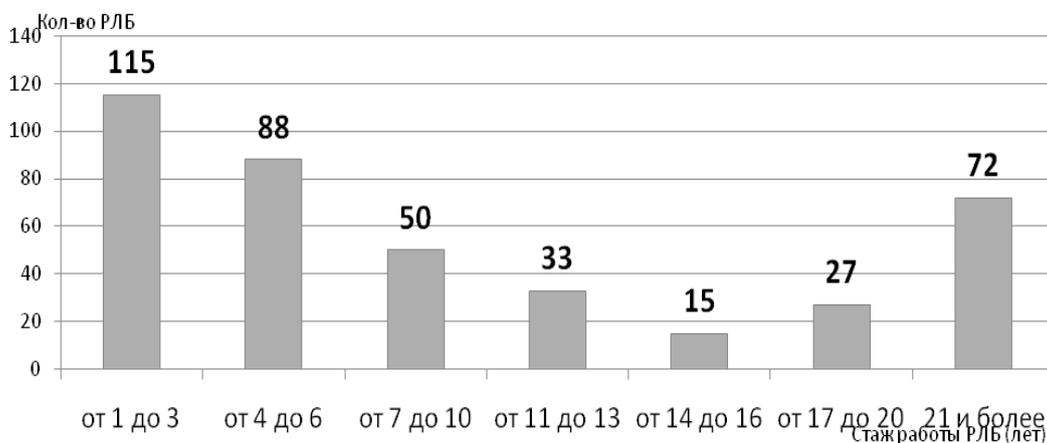


Рис.1. Распределение РЛБ с соответствию со стажем работы

В ходе анализа были выделены факторы, получившие высокие и низкие оценки (Рис.2).

Факторы, получившие низкую оценку РЛБ:

- размер заработной платы (2,7 балла);
- состояние технических средств (2,91 балла);
- электронный маршрут машиниста (1,32 балла);

• объем требований, предъявляемых в процессе работы (3,13 балла);

- график работы (3,19 балла).

Факторы, получившие высокую оценку РЛБ:

- средства медицинского контроля (4,05 балла);
- отношение с другими членами коллектива (4,49 балла).

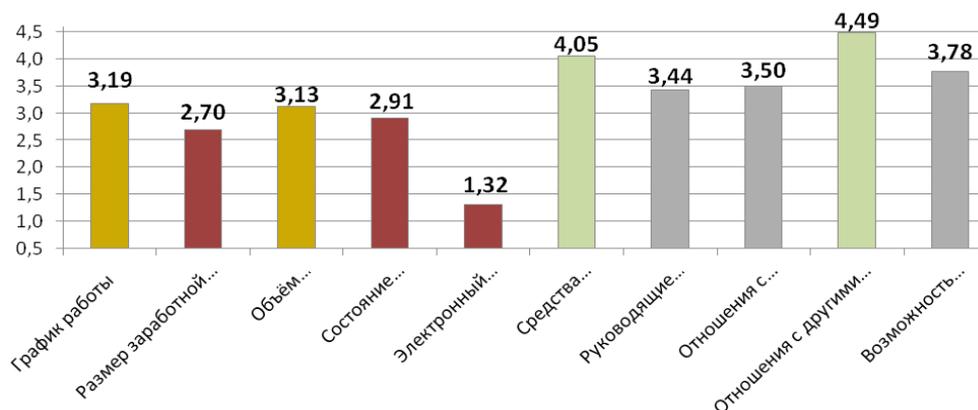


Рис.2. Оценка различных факторов профессиональной деятельности РЛБ

Корреляционный и факторный анализ (при уровне значимости  $p=0,01$ ) выявил ряд закономерностей.

1. По отношению к возрасту и стажу работы РЛБ:

1.1. Чем старше машинисты и больше стаж их работы в должности, тем выше недовольство размером заработной платы (-0,17), объёмом требований (-0,13), руководящими документами и инструкциями (-0,15; -0,21 соответственно), а также электронным маршрутом машиниста (-0,13). Последнее, вероятно, связано с тем, что работникам локомотивных бригад молодого возраста, как правило, легче осваивать технические нововведения.

1.2. Чем выше возраст машиниста и стаж работы в должности, тем хуже его отношения с руководством депо и с коллегами (-0,13). РЛБ с большим стажем работы чаще чувствуют себя «крайними» в сложных ситуациях (0,14). Премия или похвала при этом перестаёт играть мотивирующую роль (-0,15); с увеличением возраста и трудового стажа у работников локомотивных бригад теряется ощущение полноты самореализации в процессе работы (-0,14).

1.3. Работники локомотивных бригад грузового и пригородного движения наиболее сильно недовольны графиком работы.

2. Отношение к размеру заработной платы.

2.1. Положительная корреляция по данному параметру выявлена с оценкой графика работы (0,27), объёма требований (0,39), состояния технических средств (0,3), отношений с руководством и коллегами (0,38 и 0,14 соответственно), а также возможности реализовать собственные знания и умения (0,36). Соответственно, чем больше удовлетворённость размером заработной платы, тем выше работники локомотивных бригад оценивают перечисленные факторы. Низкие оценки также могут зависеть от неудовлетворённости данными характеристиками трудовой деятельности.

2.2. Чем больше внезапных вызовов на работу, тем больше не устраивает работников размер заработной платы. Отрицательная корреляция с количеством внезапных вызовов на работу (-0,13). Работники локомотивных бригад, удовлетворённые размером своей заработной платы, реже чувствуют себя «крайними» в сложных ситуациях (-0,13) и в целом довольны выбранной профессией (0,3).

2.3. Неудовлетворённость размером заработной платы характерна для работников пригородного, пассажирского, грузового,

хозяйственного и (в некоторой степени) маневрового видов движения. Работники локомотивных бригад вывозного движения удовлетворены размером заработной платы.

3. Отношение к состоянию технических средств, используемых в работе.

3.1. Чем лучше состояние технических средств, используемых в работе, тем больше работники удовлетворены такими факторами как размер заработной платы (0,3), объём требований (0,29), график работы (0,35), средства медицинского контроля (0,32), возможность реализовать свои знания и умения (0,31), а также гордость за выбранную профессию (0,13).

3.2. Отрицательная корреляция выявлена с частотой внезапных вызовов на работу (-0,23), а также чувством усталости даже в начале смены (-0,24).

3.3. Среди работников локомотивных бригад грузового, пригородного и вывозного движения наиболее высокая неудовлетворённость состоянием технических средств (локомотива).

Таким образом, неудовлетворительное состояние технических средств, с которыми работают члены локомотивной бригады – одна из основных причин снижения их функционального состояния.

4. Отношение к объёму требований, предъявляемых в работе.

4.1. Положительные корреляции выявлены с оценкой руководящих документов и инструкций (0,55), с возможностью реализовать свои знания и умения (0,4), стремлением повышать профессиональный уровень (0,23), а также отношениями работников с руководством депо (0,45). В данном случае работник локомотивной бригады оценивает себя как профессионала, соответствующего выбранной должности, предпосылки конфликта у него отсутствуют.

4.2. Отрицательные корреляции отмечены в сравнении с частотой внезапных вызовов на работу (-0,18), оценкой себя как «крайнего» в сложных ситуациях (-0,26), а также чувством усталости даже в начале смены (-0,24). Низкий уровень мотивации работников локомотивных бригад связан с чувством несоответствия объёму требований, предъявляемых в ходе работы, а также с негативными переживаниями, связанными с трудовой деятельностью, в результате чего снижается их функциональное состояние, возникают сомнения в правильности выбора профессии.

4.3. Работники локомотивных бригад пассажирского и пригородного движения испытывают высокую неудовлетворённость объёмом требований, предъявляемых в ходе

работы. Наибольшую удовлетворённость по данному параметру испытывают работники хозяйственного и вывозного движения.

В ходе анализа полученных данных были также выделены ряд факторов трудовой деятельности, играющих наиболее важную роль в формировании мотивационной составляющей профессиональной деятельности работников локомотивных бригад.

Участникам анкетирования предлагалось ответить на вопрос «Если бы я вернулся к моменту выбора профессии, то...» одним из двух вариантов:

а) остался бы при своём выборе; б) выбрал бы другую профессию.

Далее были выделены факторы, оказавшие решающее влияние на выбор варианта ответа.

- Гордость выбранной профессией (0,45)
- Размер заработной платы (0,3)
- Возможность реализовать собственные знания и умения (0,29).

#### **Выводы**

Среди ряда факторов профессиональной деятельности у работников локомотивных бригад наибольшую неудовлетворённость вызывают такие, как размер заработной платы, состояние технических средств и большой объём требований, предъявляемых в ходе работы. К средствам медицинского контроля у работников локомотивных бригад в целом положительное мнение. От-

ношения с другими членами рабочего коллектива также получили высокую оценку, что свидетельствует о значимости подобных отношений в общей оценке удовлетворённости работой.

С увеличением профессионального стажа работников локомотивных бригад повышается их неудовлетворённость размером заработной платы, объемом требований, что значительно снижает мотивацию к работе. Наиболее остро данная проблема затрагивает работников локомотивных бригад со стажем работы от 10 до 20 лет. Отношение работников локомотивных бригад к выбранной профессии, оценка её как престижной, чувство удовлетворения сделанным в своё время выбором, оказывает решающее влияние на мотивационную составляющую их трудовой деятельности, по сравнению с которым материальная сторона вопроса в некотором роде отступает на второй план, хотя она также значима для работников локомотивных бригад.

#### **Список литературы**

1. Бодров В. А. Психология и надёжность: человек в системах управления техникой / Бодров В. А., Орлов В. Я. – М., 1998. – 288 с.
2. Сериков В.В., Алпаев Д.В., Закревская А.А., Крёмез А.С. Анализ транспортных происшествий, связанных с нарушением безопасности движения поездов, в разное время суток // Железнодорожная медицина и профессиональная биоритмология. – 2013. – № 22. – С. 32-39.