

Мотивационный профиль работника

Жукова Ю.В., студентка Института Экономики и управления Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева, Россия, г. Орел

Скоблякова И.В., научный руководитель, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой теоретической экономики и управления персоналом Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева, Россия, г. Орел

Аннотация. В настоящей статье рассматриваются основные аспекты мотивации персонала предприятия на основе составления мотивационного профиля и их влияние на решения управленческих задач.

Ключевые слова: мотивационный профиль, потребность, мотивация, эффективность работника

Abstract. This article discusses the main aspects of the motivation of the company's personnel on the basis of the motivational profile and their impact on the management tasks.

Key words: motivational profile, need, motivation, employee efficiency

Любому человеку свойственны какие-либо потребности. В пределах потребностей отделяются наиболее конкретизированные потребности относительно каждого конкретного индивида. Это дает возможность отразить самые актуальные для него зоны, что, в свою очередь, является фундаментом для выбора наиболее эффективных частей нематериальной мотивации. Данное индивидуальное расщепление потребностей человека по отдельным направлениям характеризует такое понятие, как «мотивационный профиль», который дает возможность понять значимость потребностей каждого конкретного индивида. Так, мотивационный профиль представляет собой график, который помогает исследовать всю систему в

совокупности [1, С.28].

Пример мотивационного профиля представлен на рисунке 1.

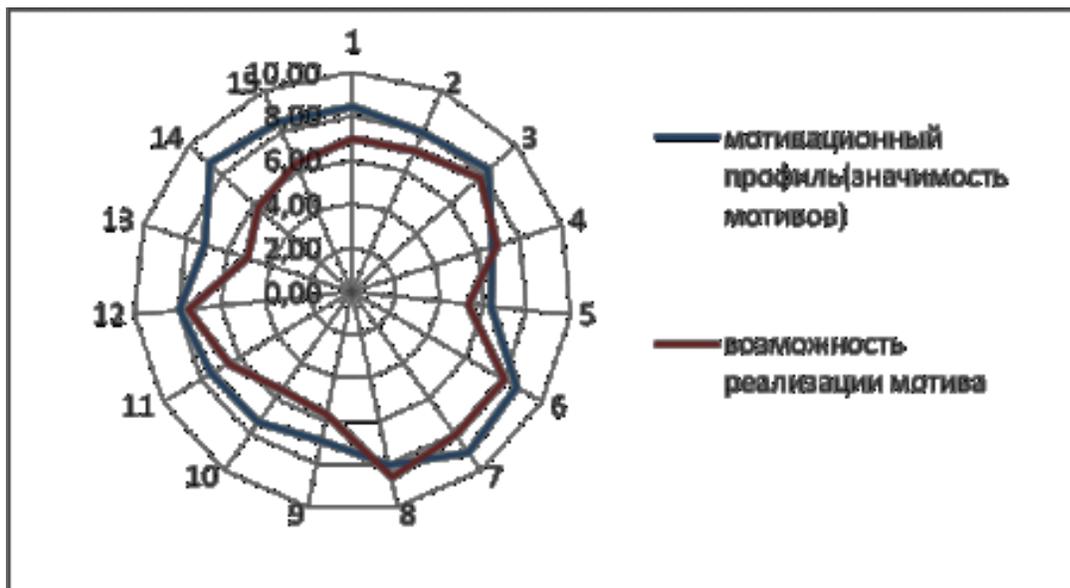


Рисунок 1. Пример мотивационного профиля

Прежде всего тестируемые работники заполняют мотивационный профиль, а затем им объясняют значение их результатов. Далее они сопоставляют собственные показатели с нормативными.

Вариант выяснения мотивационного профиля, связанный с нахождением баланса уровня удовлетворенности персонала и лояльности, в основе которой лежит поддержка со стороны предприятия предложен Ш. Ричи и П. Мартином в книге «Управление мотивацией». Ш. Ричи и П. Мартин выявили двенадцать основных потребностей, которые проявляются у индивидов в различной степени. Соотношение комбинации потребностей и создание мотивационного профиля позволяет тест, дающий возможность количественно рассчитать важность потребностей и сформировать мотивационный профиль [2, С.23].

Представим ситуации, когда одна из потребностей, выявленная автором данной методики, является для индивида доминирующей. А именно конкретно те случаи, когда одна из потребностей выступает в роли наиболее важной для человека, а все

другие в мотивационном профиле размещены равномерно. Так, на практике представляется возможным существование двух и более доминирующих потребностей индивида.

В пределах мотивационного профиля привилегия присуща следующим потребностям.

Потребность в наиболее высокой заработной плате, что является важным мотиватором, позволяющим сотрудникам удовлетворить свои личные материальные потребности через систему материального вознаграждения. Данная потребность характеризуется показателем роста заработной платы, системой льгот и надбавок. Такая потребность дает шанс отследить склонность к переменам в ходе трудовой жизни. Так, чем больше степень затрат индивидов – тем выше важность и значимость данной потребности.

Потребность в благоустроенных условиях работы. Данную потребность определяет морально - психологический комфорт на предприятии, благоустроенный для сотрудников. Особенности в изменчивости такого фактора дают возможность выявить неудовлетворенность вышестоящим руководством, а также неблагоприятным внутренним климатом и корпоративной культурой.

Потребность в структуризации работы. Данная потребность направлена на выявление уровня неконкретности и создании структуры правил осуществления работы. Индивиды, ориентированные на четкую потребность в структурировании работы, обязаны знать, что от них необходимо. Высокая уверенность в своих знаниях дает возможность очень качественно осуществлять свои трудовые обязанности. Отсутствие или нехватка уверенности может привести к дестабилизации психологического состояния человека и вывести их из баланса, тем самым понижая уровень производительности. В случае, если работнику присуща низкая структуризация, то повышение контроля и внедрение инструкций порождает у него совершенно обратную реакцию и вызывает стресс. А это делает

невозможным качественное выполнение своих обязанностей.

Потребность в социальных контактах. В данном случае рассматривается общение с людьми, уровень доверия в коллективе, формирование связей с другими сотрудниками. Индивиды, нацеленные на данную потребность, извлекают удовлетворенность от контактов с другими людьми. Следовательно, формирование соответствующих условий, дающих возможность устанавливать контакты, порождает повышение эффективности трудовой деятельности в коллективе. Сотрудники с наиболее низким показателем таких потребностей не избегают контактов с людьми, но, в свою очередь, предпочитают работать в спокойной обстановке.

Потребность в долгосрочных и стабильных взаимоотношениях показывает степень единства в социальных контактах и уровень доверительности между людьми. Данным сотрудникам следует сформировать соответствующий морально - психологический климат в рамках предприятия, который чаще всего организуется при командной работе.

Потребность в завоевании признания. Такая потребность говорит о желании человека достичь признания и уважения своих достижений в коллективе. Смысл данной мотивация сосредоточен в желании удовлетворить данную потребность любыми путями, начиная с устной благодарности и, соответственно, заканчивая методами материального поощрения. Получение признания для таких индивидов характеризуется искренностью, отсутствие которой может породить совершенно обратный эффектрезультат, а именно, демотивировать. В связи своих психологических особенностей работники восприимчивы на разные формы признания, а именно: общественного или индивидуального.

Потребность ставить сложные цели и достигать их. Людям, ориентированным на данную потребность, присуще желание осуществлять свою деятельность самостоятельно. Однако, для таких работников свойственно уклонение от

неопределенности, невозможность четкой оценки задач и целей. Для них мотивация состоит в конкретной формулировке задачи и склонности быть преданными ей.

Потребность во власти состоит в желании руководить и управлять другими работниками. Мотивация данных сотрудников состоит в формировании условий воздействовать на других людей с той целью, чтобы добиться конкретного результата.

Потребность в разнообразии реализуется у людей, которые в силу своих внутренних особенностей стремятся к постоянному переключению. При отсутствии такой деятельности мотивация строится на будущих планах и проектах, изменении взгляда на текущий вид деятельности, поддержания интереса работника к трудовым обязанностям как к постоянно изменяющемуся элементу.

Потребность в креативности выражается в любопытстве и нестандартном мышлении. Креативность представляет собой черту, которая дает возможность увидеть понятие и задачи с другой точки зрения. Это чаще всего порождает довольно высокую эффективность и результативность работы.

Потребность в самореализации говорит о стремлении к независимости и самосовершенствованию. Рост в профессиональной сфере двигает этих людей к самостоятельности. Для того, чтобы смотивировать таких работников важно найти баланс между умениями соотносить устремление работников и нужды предприятия. Для данных индивидов мотивация состоит в периодическом повышении квалификации, отправлении на курсы, конференции, в передаче опыта и знаний новичкам.

Потребность в интересной работе. В том случае, если для индивидов имеет значимость потребность в интересной работе, то для начальства необходимо обеспечить в качестве мотивации трудовую деятельность таким образом, чтобы сотрудники могли принимать ее как важную и интересную. В ином случае

мотивационные моменты не будут вести к эффективному результату.

Таким образом, можно сделать вывод, что исследуемое понятие мотивационного профиля имеет большое значение в организации. На сегодняшний день большое количество авторов исследуют понятие мотивационного профиля. Эффективное использование рассмотренных выше методов даст возможность предприятию четко определить мотивационный профиль сотрудника, сформировать понятие то, что имеет для индивида наибольшее значение в работе. Исследовав данные факторы, работник сможет максимально проявить свои качества и способности.

Список использованных источников:

1. Мильман В.Э. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. М.: МГУ, 1990. — 116 с.
2. Мильман В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности: практикум по психодиагностике. М.: Дрофа, 1990. — С. 23—43.
3. Ричи Ш. Управление мотивацией. Пер. с англ. Климова Е.М.: Юнити-Дана, 2004. — 393 с.
4. Управление персоналом: работник — самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2008. — 282 с.