

ДИАГНОСТИКА ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В статье приведены результаты эмпирического исследования мотивации трудовой деятельности различных категорий персонала логистической службы российского промышленного предприятия с использованием опросников Ш. Ричи и П. Мартина, И. В. Герчикова.

Ключевые слова: мотивация, трудовая мотивация, модель мотивации, мотивационный профиль.

Одним из приоритетных направлений кадрового менеджмента современных компаний является управление мотивацией персонала [5; 6; 7]. Но чтобы управлять мотивацией, ее необходимо измерять и оценивать. Измерение мотивации – сложная методическая задача.

К традиционным методам изучения мотивации относятся: опросы, диагностические интервью, психологические тесты, проективные методики и т. д. Каждый из методов имеет свои достоинства и недостатки. При исследовании мотивации больших групп работников предпочтительным методом является опрос, позволяющий получить требуемую информацию в достаточно короткий срок. Кроме того, в условиях анонимного предъявления апробированные опросники рассматриваются как краткое и достаточно надежное исследовательское средство для определения характера мотивации.

Автором статьи было проведено эмпирическое исследование на базе логистического подразделения Иркутского авиационного завода – филиала ПАО «Корпорация «Иркут». Цель исследования – общая диагностика трудовой мотивации персонала подразделения, сравнение трудовой мотивации персонала различных категорий. Опрос (анкетирование) проводился анонимно, однако участникам предлагалось указать свой пол, возраст, стаж, позицию в организации (специалист или руководитель). Наличие таких данных позволяет подвести итоги анализа по подразделению в целом и по группам сотрудников (в соответствии с выбранными критериями – по должности, стажу работы и т. д.).

В опросе приняли участие 47 сотрудников: руководители – 11 (21 %), специалисты – 36 (79 %). Гендерный состав: женщины – 34 (72 %), мужчины – 13 (28 %). Возрастная категория: до 25 лет – 5 (11 %), от 26 до 30 лет – 16 (34 %), от 31 до 40 лет – 20 (43 %), от 41 до 50 лет – 6 (12 %).

Для изучения трудовой мотивации персонала были выбраны следующие методики:

1. Опросник «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина [3, с. 162].
2. Типологическая модель мотивации В. И. Герчикова [3, с. 172].

* Тетёркина Ульяна Сергеевна – магистрант, кафедра менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, tet-ulyana@yandex.ru.

Результаты теста «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина представлены на рис. 1. Результаты теста В. И. Герчикова представлены на рис. 2.



Рис. 1. Мотивационный профиль персонала

Как видно из приведенных данных, на первом месте у персонала исследуемого подразделения находится потребность в материальном вознаграждении, высокой заработной плате, льготах и надбавках. На втором – потребность в интересной и полезной работе, наполненной смыслом и значением. Третье место занимает потребность в признании, оценке достижений и успехов индивида со стороны окружающих. Минимальное значение у потребности в стабильных долгосрочных взаимоотношениях.

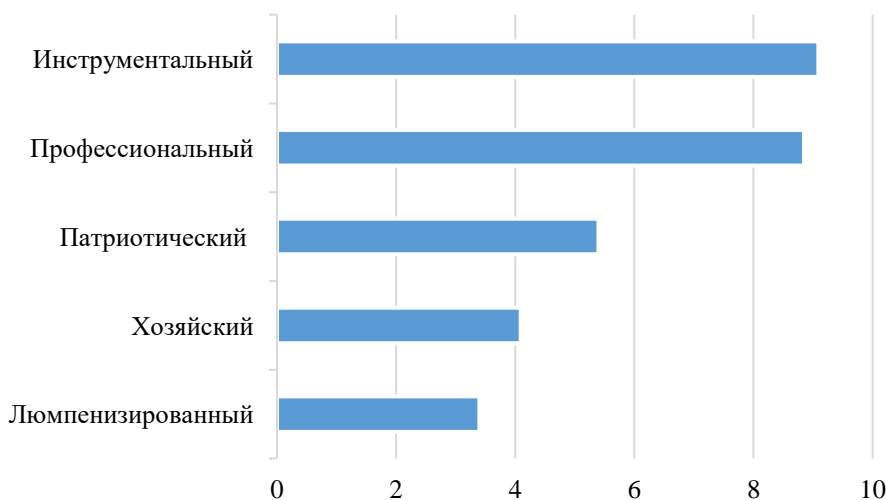


Рис. 2. Типы трудовой мотивации

У исследуемого персонала наиболее выражены два основных типа трудовой мотивации: инструментальный и профессиональный. Для людей инструментального типа важны деньги, сама работа не представляет ценности. Такие со-

трудники трудятся с максимальной отдачей на любой работе при условии хорошей оплаты. Сотрудники с профессиональной мотивацией ценят содержание труда, ищут возможности доказать, что в состоянии справиться с работой, которая не каждому по силам.

В эмпирических исследованиях мотивации встречаются упоминания о том, что для разных категорий персонала важными являются разные факторы мотивации. Связь профессиональной мотивации с демографическими характеристиками проанализирована в статье «Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций» [4].

Среди прочего рассмотрена связь трудовой мотивации с должностью, гендерными различиями, образованием, возрастом, трудовым стажем сотрудников российских организаций. Выявлено, что наиболее сильными являются связи трудовой мотивации с должностью и стажем работы.

Авторами отмечается, что «более сильная связь с должностью <...> свидетельствует о том, что сотрудникам, занимающим более высокие позиции в организационной иерархии, как правило, свойствен более продуктивный (внутренний) характер трудовой мотивации» [4, с. 17].

Также результаты исследования мотивации персонала в Муниципальном Автономном Учреждении «Кино-досуговый центр «Родина», проведенного с помощью методики построения мотивационного профиля личности В. И. Герчикова, представлены в статье «Анализ и совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала разных категорий» [1].

Авторы провели исследование трудовой мотивации персонала в соответствии с выбранной методикой и сравнили результаты по категориям должностей (специалисты/служащие со среднеспециальным, высшим образованием и руководители различного уровня). Оказалось, что у руководителей доминирует профессиональный тип мотивации, у служащих – инструментальный.

Таким образом, определенный интерес представляет сравнение трудовой мотивации сотрудников исследуемого подразделения Иркутского авиационного завода, относящихся к разным категориям – линейных руководителей низового уровня и специалистов. Результаты исследования по методике Ш. Ричи и П. Мартина представлены в табл. 1 и на рис. 3; по методике В. И. Герчикова – в табл. 2 и на рис. 4.

Таблица 1

Результаты теста «Мотивационный профиль»

Мотивационный фактор	Результат	
	Руководители	Специалисты
Высокий заработок и материальное поощрение	49	48
Физические условия работы	25	26
Структурирование	28	31
Социальные контакты	20	21
Взаимоотношения	15	16
Признание	33	40
Стремление к достижениям	35	31

Мотивационный фактор	Результат	
	Руководители	Специалисты
Власть и влияние	24	19
Разнообразие и перемены	35	31
Креативность	23	22
Самосовершенствование;	37	34
Интересная и полезная работа	40	44

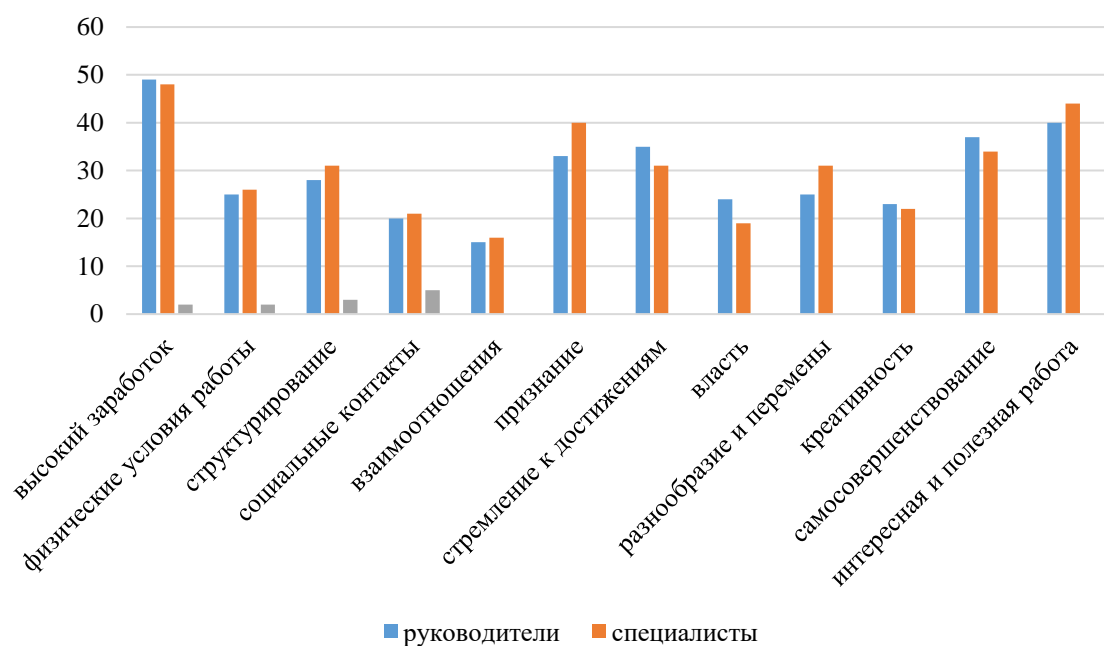


Рис. 3. Трудовая мотивация руководителей и специалистов

На графике видно, что в структуре потребностей руководителей преобладают стремление к достижениям, власть, самосовершенствование. В структуре потребностей специалистов – структурирование, признание, разнообразие и перемены, интересная и полезная работа. Высокий заработок важен для всех категорий персонала.

Таблица 2

Результаты теста В. И. Герчикова

Тип трудовой мотивации	Результат	
	Руководители	Специалисты
Инструментальный	10	9
Профессиональный	10	9
Патриотический	6	5
Хозяйский	4	4
Люмпенизированный	3	4

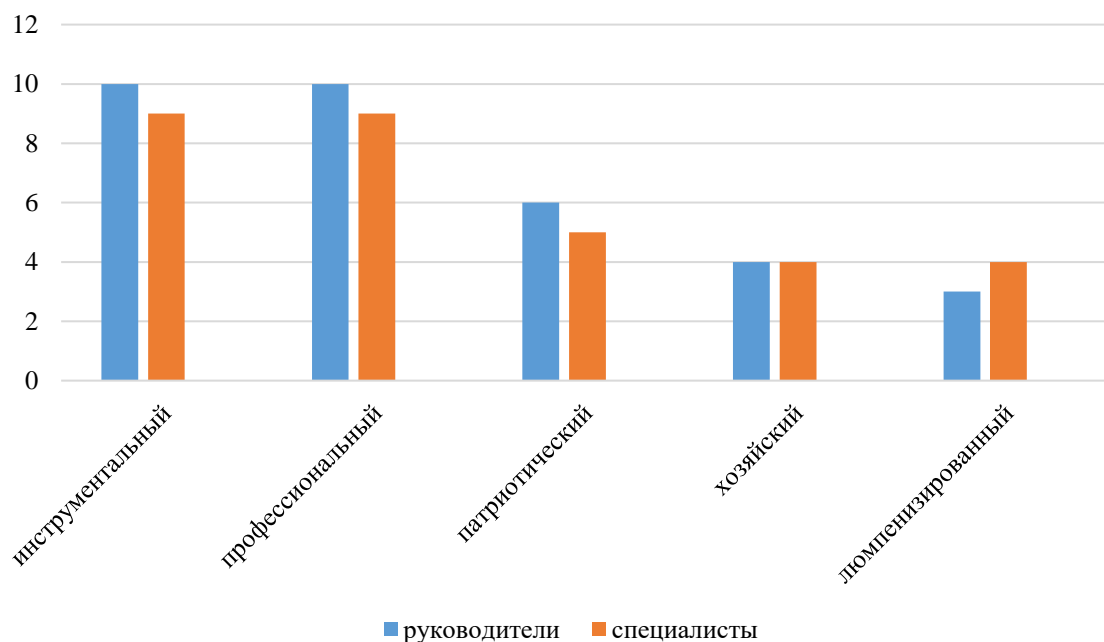


Рис. 4. Результаты исследования трудовой мотивации

Структура мотивационных типов специалистов близка к структуре руководителей: преобладают инструментальный и профессиональный. И тех, и других в первую очередь интересует денежное стимулирование, продвижение по карьерной лестнице, предоставление возможностей для обучения и развития.

По результатам теста Ш. Ричи и П. Мартина сотрудники исследуемого подразделения ИАЗ – филиала ПАО «Корпорация «Иркут» ориентированы на экономические начала в труде. Потребность в материальном вознаграждении, высокой заработной плате выражена наиболее сильно.

Согласно, классификации типов мотивации В. И. Герчикова у работников доминируют два типа трудовой мотивации – инструментальная и профессиональная, т. е. профессиональная деятельность рассматривается как источник заработка, но содержание работы также ценится.

В структуре мотивации специалистов и руководителей наблюдаются некоторые отличия, но ярко выраженных различий в мотивах или потребностях нет. Вероятно, данный результат обусловлен тем, что в исследовании принимали участие линейные руководители низового уровня. Можно предположить, что при сравнении структуры трудовой мотивации топ-менеджмента и рядовых служащих дифференциация мотивов будет выражена гораздо сильнее.

Список использованной литературы

1. Коробкина М. А. Анализ и совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала разных категорий [Электронный ресурс] / М. А. Коробкина, Ю. И. Бойко // «Концепт» : науч.-метод. электрон. журн. – 2016. – Т. 2. – С. 241–245. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/46062.htm>.

2. Мурашева О. В. Иерархия мотивов и полимотивированность деятельности: сочтанное применение опросниковых и контент-аналитических методик [Электронный ресурс] / О. В. Мурашева, Н. А. Алмаев // Экспериментальная психология. – 2013. – Т. 6, № 1. – Режим доступа: http://psyjournals.ru/exp/2013/n1/59180_full.shtml.

3. Озерникова Т. Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. Г. Озерникова. – Иркутск : Изд-во БГУ, 2016. – 183 с.

4. Осин Е. Н. Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций [Электронный ресурс] / Е. Н. Осин, Т. Ю. Иванова, Т. О. Гордеева // «Организационная психология» : электрон. науч. журн. – 2013. – Т. 3, № 1. – С. 8–29. – Режим доступа: https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2013/11/21/1337329670/OrgPsy_2013-1_Osin%20et%20al._8-29.pdf.

5. Суходолов А. П. Современные информационно-телекоммуникационные технологии в управлении социально-экономическими системами / А. П. Суходолов, Т. Г. Озерникова, В. В. Братищенко, З. В. Архипова, Д. И. Сачков, А. В. Родионов, И. В. Артамонов, И. А. Кузнецова, Д. С. Матусевич ; под общ. ред. А. П. Суходолова. – Иркутск, 2013.

6. Романов Р. Е. Советское государство и рабочие Сибири в годы второй мировой войны: принудительная стратегия социально-трудовой коммуникации / Р. Е. Романов // Историко-экономические исследования. – 2018. – Т. 19, № 3. – С. 303–329. – DOI: 10.17150/2308-2588.2018.19(3).303-329.

7. Курышов А. М. «Наивный» оптимизм против «предвзятого» пессимизма / А. М. Курышов // Историко-экономические исследования. – 2016. – Т. 17, № 3. – С. 526–543. – DOI: 10.17150/2308-2588.2016.17(3).526-543.