

Мотивационный профиль работника: от теории к практике

Урсу Михаела Ивановна

Студент (бакалавр)

Нижевартовский государственный университет, Факультет экономики и управления,
Нижевартовск, Россия

E-mail: torgovoe12group@mail.ru

Мотивация персонала является одной из важнейших функций менеджмента, наряду с планированием, организацией, координацией и контролем. В большей степени, основная часть исследователей признают факт, что потребности, ценности, приоритеты человека носят индивидуальный характер. Специфика особенностей трудовой мотивации нашла отражение в понятии «мотивационный профиль».

Многие исследователи, представители различных научных школ обращались к определению мотивационного профиля в своих трудах: Ш. Ричи и П. Мартин (методика диагностики мотивационного профиля личности), В.Э. Мильман (методика диагностики мотивационной структуры личности), Э. Шейн (методика «Якоря карьеры»), В.И. Герчиков (методика диагностики трудовых мотивов), Д. Барбуто и Р. Сколла (методика диагностики источников мотивации), А.А. Меграбаян (методика для измерения мотивации достижения), Т. Элрес (методика оценки мотивации достижения успеха/избегания неудач). Многочисленные теоретические изыскания и поиск возможности применения данных методов на практике обусловили выбор цели данного исследования.

Цель исследования - определить возможные пути оптимизации системы мотивации персонала кафе на основе данных исследования мотивационного профиля и диагностики уровня удовлетворенности трудом.

Под мотивационным профилем личности будем понимать «индивидуальное сочетание наиболее и наименее актуальных потребностей для конкретного человека» [1].

Базой исследования послужило кафе «Альфонс Муха» г. Нижевартовска ХМАО-Югры. Штат сотрудников кафе: 18 человек.

Для определения мотивационного профиля сотрудников кафе была использована методика диагностики трудовых мотивов российского исследователя В.И. Герчикова. По утверждению ученого, каждый человек представляет собой сочетание всех или нескольких мотивационных типов в определенной пропорции, т.е. каждого человека можно охарактеризовать мотивационным профилем, показывающим, в какой степени в нем присутствует определенный мотивационный тип [2]. В настоящее время выделяют 5 мотивационных профилей личности: люмпенизированный, инструментальный, профессиональный, патристический, хозяйский.

По результатам анкетирования 75% опрошенных относятся к инструментальному мотивационному профилю личности, остальные 25% относятся к профессиональному.

Для подтверждения результатов анкетирования и соответствия стандартным потребностям мотивационных профилей личности потребностям сотрудников была проведена вторичная диагностика сотрудников с помощью анкеты для изучения удовлетворенности трудом, предложенной проектом «HR-Portal: Сообщество HR-менеджеров» [3].

В ходе анкетирования выявлено, что большая часть сотрудников относящихся к инструментальному типу удовлетворены своим трудом на 50-80%, при этом 33% из них констатируют факт отсутствия возможности должностного продвижения, в связи с чем они планируют перейти в другую организацию со сменой специальности. Сотрудники данного

мотивационного профиля считают не эффективными меры административного воздействия, элементы состязательности, моральное стимулирование. По их мнению, росту их трудовой активности будет способствовать повышение уровня заработной платы и создание благоприятных условий труда. Работники инструментального типа предлагают ввести систему стимулирования, в соответствии с личными результатами работы. Опрошенные считают, что в коллективе имеются внутренние неиспользованные резервы для повышения эффективности труда, они заключаются в организации труда персонала, а также в стиле и методах управления персоналом.

Сотрудники, относящиеся к профессиональному типу мотивации, испытывают неудовлетворение так, как в кафе отсутствует возможность профессионального роста. При этом работники планируют продолжать работу в данной организации, в общем, удовлетворение своим трудом составляет 90%. Эффективность данных сотрудников зависит от уровня заработной платы и возможности профессионального роста. Сотрудники отметили, что в коллективе не созданы условия для проявления инициативы и раскрытия творческого потенциала, а используемые методы управления и стиль руководства не удовлетворяет ожидания работников.

Данные двойного анкетирования позволили прийти к следующим выводам: система мотивации в кафе «Альфонс Муха» должна носить индивидуальный характер, так как сотрудники относятся к разным мотивационным профилям, что во многом определяет их приоритеты в профессиональной деятельности.

Для сотрудников инструментального типа рекомендуется соотнести размер заработной платы с индивидуальными результатами работы, оптимизировать обоснованную выплату премий и вознаграждений, создать и рационализировать благоприятную организацию труда, использовать эффективные стили и методы управления персоналом, предоставить сотрудникам возможность профессионального роста и справедливой оплаты их труда. Таких сотрудников нужно заинтересовать перспективами продвижения в должности и повышением заработной платы с целью уменьшения текучести кадров.

Для работников профессионального типа рекомендуется создать условия для профессионального развития и карьерного роста, осуществлять выплату заработной платы в зависимости от уровня квалификации работника и объема выполненных работ. Для реализации потенциала работников необходимо предоставлять возможность проявления инициативы, свободы и самостоятельности действий, а также изменить подход к стилям и методам управления в организации. Сотрудников инструментального типа мотивации необходимо заинтересовать содержанием работы. При этом работа должна быть интересной, дающей возможность самовыражения и развития профессионализма работников.

Источники и литература

- 1) Москвичев С.Г. Мотивация, деятельность и управление / С.Г. Москвичев. Киев: КНЭУ. 2003.
- 2) Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. М.: ИНФРА-М, 2008.
- 3) HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров: www.hr-portal.ru.