

Осипян Ирина Юрьевна
 аспирант, специалист 2 категории
 Филиал ФГБОУ ВПО «Уральский государственный
 университет путей сообщения» в г. Тюмени
 г. Тюмень, Тюменская область

МОТИВАЦИОННЫЕ ТИПЫ ЛЮДЕЙ

Аннотация: сегодня уровень конкурентоспособности организации все в большей мере зависит от степени превосходства в области практического управления, а среди управленческих задач наиболее важна и наименее удачно решаема задача эффективного управления персоналом. В статье описываются мотивационный тип людей, зная их, руководитель может выбрать для своей организации наиболее подходящую кандидатуру для постоянной деятельности, самомотивирующего сотрудника.

Ключевые слова: мотивы, мотивация, виды мотивации, механизм мотивации персонала.

Результат экономической деятельности предприятия зависит от наличия ресурсов и эффективности их использования, которые во многом определяются формами и методами мотивации [7].

Мотив – лат. movere – приводить в действие, толковать. Мотив – внутренний (в человеке) побудитель в труде, деятельности, работе [4].

Трудовая мотивация – это состояние внутреннего побуждения к трудовой деятельности для достижения личных целей работника и организации.

Таблица 1

Принципы трудовой мотивации

Принципы трудовой мотивации	1) работа должна обеспечивать зарплату как вознаграждение за услуги;
	2) работа должна соответствовать умственным и физическим возможностям человека, его способностям;
	3) работа должна быть такой, чтобы человек ощущал собственную необходимость;
	4) работа должна создавать возможность социального взаимодействия с другими людьми;

	5) качество работы, профессионализм человека должны определять его социальный статус.
--	---

Мотивы труда формируются при следующих условиях:

- 1) если в распоряжении общества имеются блага, отвечающие потребностям человека;
- 2) для получения блага нужны личные трудовые усилия человека;
- 3) трудовая деятельность, по сравнению с любыми другими видами деятельности, позволяет работнику получить эти блага с меньшими издержками.

Если доступ к благам весьма проблематичен, то мотив труда может не формироваться и работник будет пассивен. При частном повторении таких ситуаций у человека формируется феномен «выученной беспомощности» [6].

В первую очередь руководителю следует выяснить, что хочет получить от работы тот или иной человек. При этом определение потребностей работника должно происходить до его приема на работу и постоянно корректироваться по ходу трудовой деятельности. Но эту задачу нельзя уложить в определенную схему. Дело в том, что далеко не все потребности человека проявляются явно. Казалось бы, чем меньше потребностей, тем меньше вопросов. Но это не так. Если работник испытывает скрытую потребность в чем-либо, он будет искать возможность для ее удовлетворения. Если же она так и будет оставаться неудовлетворенной, то это будет отражаться на поведении сотрудника и явится серьезным демотивирующим фактором.

Поэтому необходимо пытаться выявить все потребности работника, а также понять, какие из них являются доминирующими. Для этого при приеме на работу рекомендуется использовать специальные методики тестирования и собеседования.

В процессе работы руководители должны внимательно наблюдать за своими подчиненными, чтобы понять, какие активные потребности движут ими сейчас. Однажды выявленные потребности человека могут со временем удовлетворяться и уходить на второй план. И в то же время будут появляться новые.

На каждом конкретном предприятии должна быть своя специфическая программа мотивации, в которой учитывались бы все особенности деятельности компании. Для построения эффективной мотивационной системы, соответствующей организационной культуре компании, очень важно знать, какими мотивами руководствуется персонал и какие стимулы компания может предоставить для реализации этих мотивов и удовлетворения потребностей сотрудников [3, с. 169]. Механизм мотивации персонала представлен на рис. 1. Мотивация – это осознаваемая потребность субъекта в достижении определенных благ, желательных условий деятельности [2]. Существует два вида мотивации:

1. Понуждающая мотивация направлена на вынужденное подчинение трудовой деятельности человека жестким экономическим обстоятельствам, на выживание в условиях падения качества жизни ниже уровня, принятого в мире, что вызывает негативное отношение работников к труду, так как нет надежды на достойное существование.



Рис. 1. Механизм мотивации персонала

2. Созида́тельная (комфортная) мотивация обеспечивает максимальную степень свободы в выборе трудовой деятельности и возможности самореализации в труде.

Каждый человек представляет собой сочетание всех или некоторых из мотивационных типов в определенной пропорции. Таким образом, каждый человек описывается мотивационным профилем, показывающим, в какой степени в нем присутствует каждый мотивационный тип. Условно доля мотивационного типа описывается числом от 0 (соответствующий характер мотивации полностью отсутствует) до 100 (человек описывается «чистым» мотивационным типом), и сумма всех чисел равна 100 [5, с. 3].

В наиболее общем виде выделяют следующие типы мотивации труда:

- инструментальный (ИН)- когда труд рассматривается работником как источник различного рода благ (в работе главным образом ценит заработок);
- профессиональный (ПР) – когда труд рассматривается, как возможность для работника реализовать свои знания, умения.
- патриотический (ПА) – основанный на преданности своему делу, коллективу, стране;
- хозяйствский (ХО) – когда работник выполняет свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или очень высокой оплате [4].
- люмпенизированный (ЛЮ)- работник согласен на низкую оплату труда, стремится переложить ответственность на других.

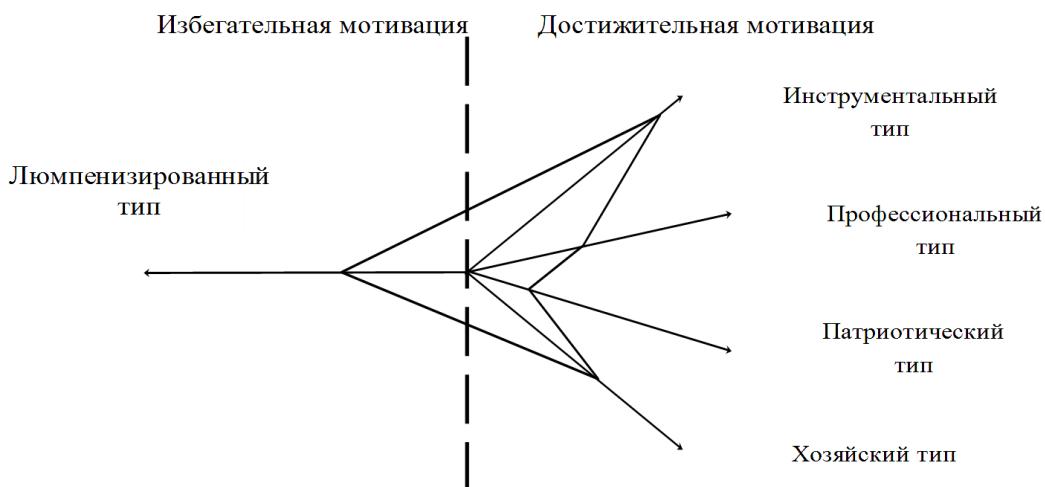


Рис. 3. Человек как сочетание чистых мотивационных типов

Каждый человек с точки зрения его мотивации представляет собой сочетание в некоторых пропорциях пяти чистых мотивационных типов (рис. 2).

На человека, который описывается некоторым мотивационным профилем, с целью изменить его поведение в организации, оказывается воздействие в форме некоторого стимула. Получив стимул, человек реагирует на него в соответствии со своим мотивационным профилем [1]. Это реакция может быть положительной, и человек изменит свое поведение так, как это задумалось; нейтральной; отрицательной, когда нежелательное поведение только усиливается.

Список литературы

1. Балашов Ю.К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования / Ю.К. Балашов, А.Г. Коваль // Кадры предприятия. – 2002. – №7. – С. 5–12.
2. Герчиков В.И. Мотивация и стимулирование труда в современных условиях // ЭКО. – 1996. – №6. – С. 103–112.
3. Джеймс Э. Расходование средств / Э. Джеймс, Д. Виттас // Социальное обеспечение. – 2002. – №3. – С. 26–30.
4. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация: основные теории, способы совершенствования // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2003. – №4. – С. 36–48.

5. Роль мотивационных типов работников в стимулировании труда / В.М. Катков // Современное управление. – №8. – С. 3–12.
6. Ромашов О.В. Социология труда: Учеб. пособие. – М.: Гардарики, 1999. – 320 с.
7. Управление персоналом на производстве: Учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. Н.И. Шаталовой, Н.М. Бурносова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 381 с.