

Автор:

Меркулова Дарья Сергеевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный
социально-педагогический университет»
г. Волгоград, Волгоградская область

ЧТО МОТИВИРУЕТ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАБОТАЮЩИХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ?

Аннотация: в данной статье представлены результаты исследования по выявлению факторов мотивации сотрудников предприятия. Автором также проанализировано понятие «мотивация».

Ключевые слова: мотивация, факторы мотивации, мотивация мужчин, мотивация женщин.

Актуальность темы исследования определяется необходимостью обладать информацией о том, что мотивирует сотрудников предприятия выполнять свою работу качественно и в срок. Если работодатель будет знать, что мотивирует сотрудника приходить на работу и выполнять свои должностные обязанности, только тогда он сможет дать сотруднику все то, что позволит ему работать еще лучше и качественнее. Удовлетворенный своей работой сотрудник залог роста и процветания любого предприятия.

Целью данного исследования является выявления факторов, мотивирующих сотрудника предприятия выполнять свои должностные обязанности.

Мотивация – процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей [1, с. 692].

Для того чтобы выявить факторы, мотивирующие сотрудников работающих на предприятиях Волгоградской области, было проведено анкетирование («Анкета исследования факторов мотивации сотрудников предприятия»). Анкетирование проводилось методом «снежного кома». В нем приняли участие 20 респондентов, в том числе 15 женщин и 5 мужчин, в возрасте до 35 лет. Результаты

анкетирования выявили факторы, которые мотивируют сотрудников выполнять свои должностные обязанности.

В ходе анкетирования были получены следующие результаты. Было выделено несколько групп факторов, которые влияют на работу сотрудников предприятия. Среди них выделяют следующие группы факторов: организация работы; индивидуальный подход; моральное стимулирование; контроль и оценка результатов работы; постановка целей; обстановка в коллективе.

Для участников анкетирования женщин мотивирующие факторы выстроились в следующей последовательности: первое место разделили организация работы, моральное стимулирование, контроль и оценка результатов работы, обстановка в коллективе по 20% ответов (по 3 респондента). На втором месте индивидуальный подход 13,3% ответов (2 респондента). И третье место постановка целей 6,7% ответов (1 респондент).

Мужская половина респондентов выделила 4 мотивирующих фактора: на первом месте организация работы 40% ответов (2 респондента). Далее по 20% (по 1 респонденту) индивидуальный подход, моральное стимулирование и постановка целей. Такие мотивирующие факторы как контроль и оценка результатов работы и обстановка в коллективе мужчины не выделили.

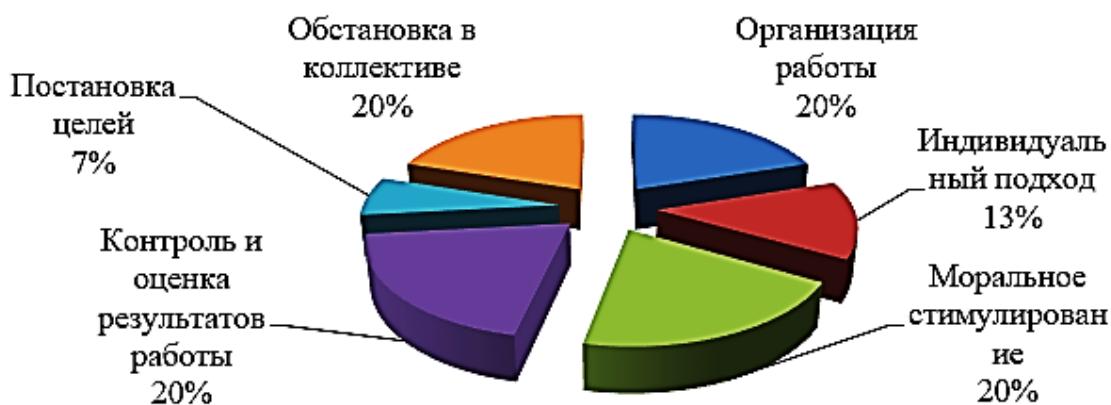


Рис. 1. Структура мотивирующих факторов женщин, работающих на предприятиях Волгоградской области

Источник: составлено автором по данным анкетирования



Рис. 2. Структура мотивирующих факторов мужчин, работающих на предприятиях Волгоградской области

Источник: составлено автором по данным анкетирования.

Из полученных данных можно сделать следующие выводы:

1. Для женщин на первом месте стоят такие факторы как организация работы, моральное стимулирование, контроль и оценка результатов, обстановка в коллективе. Женщин помимо денежного вознаграждения мотивируют и нематериальные факторы, такие как, например благодарность, фотография на доске почета, подарок или грамота как лучшему сотруднику отдела или группы и прочее. Женщины больше чем мужчины нуждаются в общении и обсуждении волнующих их проблем, поэтому им важна обстановка в коллективе.

2. Мужчины во главу мотивирующих факторов ставят организацию работы. И это не удивительно – мужчинам важно иметь возможность самому принимать решения, организовывать свои действия, иметь наибольшую самостоятельность в сфере своей деятельности. Второе место разделили следующие факторы: индивидуальный подход, моральное стимулирование и постановка целей. Каждому мужчине необходимо знать точную задачу, стоящую перед ним и сроки ее выполнения. В тоже время мужчине необходимо знать, что он самый лучший в своем деле, а здесь как нельзя, кстати, подойдет моральное стимулирование, например фото на доске почета, личная благодарность от начальника, благодарность как лучшему сотруднику отдела, группы или предприятия. Такие факторы

как обстановка в коллективе и контроль и оценка результатов работы мужчины не выделили вообще. И это не удивительно, как правило, не один мужчина не любит за собой пристальный контроль и получение оценки своей работы.

В заключение можно сказать о том, что мотивирующие факторы в значительной степени зависят от пола сотрудника, и это необходимо учитывать работодателям для успешной мотивации и стимулирования трудовой деятельности своих подчинённых.

Список литературы

1. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие для студентов вузов / А.П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 713 с.