(cc) BY

Мигалкина Алена Леонидовна
студентка
Финансово-экономический институт
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»
г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ТИПЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Аннотация*: в данной статье изучены основные понятия трудовой мотивации, рассмотрены типы трудовой мотивации, а также предложены результаты исследования по определению типов трудовой мотивации*.

Ключевые слова*: труд, мотивация, персонал, мотивация труда.*

Актуальность данной работы заключается в том, что для правильного мотивирования и воздействия на персонал необходимо знание типов трудовой мотивации сотрудников, это позволяет обоснованно выбирать наиболее действенные виды и формы стимулирования труда, наиболее эффективно организовать заработную плату, и целенаправленно осуществлять наймы, расстановку и перемещения сотрудников.

Под трудовой мотивацией понимается процесс побуждения работника к эффективному труду, в котором формируется трудовое поведение индивида, работника в соответствии с целями его работы, особенностями и условиями труда в организации [3].

Мотивация составляет основу трудового потенциала работника, который в свою очередь состоит из психофизиологического потенциала, иными словами, способности и склонности человека, состояния его здоровья, работоспособности, выносливости, типа нервной системы, и личностного потенциала, то есть мотивационного [1].

В отделе N было проведено исследование с целью определения типа трудовой мотивации государственных гражданских служащих. Методом исследования была выбрана методика типологической модели В.И. Герчикова тест Мотайп.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В данном социологическом исследовании приняло участие 20 человек из 21 сотрудника отдела N. Из общего числа респондентов 70% женщин и 30% мужчин.

Согласно методике В.И. Герчикова существует 5 типов трудовой мотивации: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпенизированный.

Инструментальный тип мотивации подразумевает, что сама работа не является для работника сколько-нибудь значимой ценностью и рассматривается только как источник заработка и других благ, получаемых в качестве вознаграждения за труд.

В профессиональном типе трудовой мотивации работник ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать, что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому посильно. Эти работники предпочитают самостоятельность в работе и отличаются развитым профессиональным достоинством.

В патриотическом типе трудовой мотивации работников интересует участие в реализации общего, очень важного для организации дела. Им свойственна убежденность в своей нужности для организации, отличаются готовностью взвалить на себя дополнительную ответственность ради достижения результатов общего дела.

Хозяйский тип мотивации выражается в добровольном принятии работником на себя полной ответственности за выполняемую работу. Работник данного типа обычно выполняет работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или высокой оплате, не требуя ни дополнительных указаний, ни постоянного контроля.

Избегательный тип. Сотрудник данного типа трудовой мотивации обладает очень слабой мотивацией к эффективной работе. Такому сотруднику характерна низкая квалификация, и он не стремится ее повышать; он безответственен и старается избежать любой работы, связанной с личной ответственностью; он сам не проявляет никакой активности и негативно относится к активности других [2].

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

После обработки тестов сотрудников отдела N, мы выявили следующие результаты: инструментальный тип мотивации преобладает у 50% сотрудников, профессиональный тип – 15%, патриотический тип отсутствует, хозяйский – 15%, люмпенизированный – 20% опрошенных.

Согласно результатам теста, ровно у половины сотрудников превалирует инструментальный тип трудовой мотивации. Это говорит о том, что для данных сотрудников работа не является значимой, их, так сказать, интересует, сколько не содержание работы, а вознаграждение за труд. Ожидаемое трудовое поведение работников данного типа следующее: выполнение рабочих функций нейтральное, инициатива проявляется только при особом стимулировании, уровень дисциплины средний.

Зная тип трудовой мотивации персонала можно обоснованно выбирать наиболее эффективные для этих групп виды и формы стимулирования.

Таким образом, сущность мотивации заключается в том, чтобы, ориентируясь на систему потребностей работников, обеспечить полное и эффективное использование их трудового потенциала для скорейшего достижения целей организации.

Список литературы

1. Исмагилов Н.С. Механизм мотивации персонала // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. – 2015. – №4. – С. 25–28.

2. Полушина И.С. Анализ мотивационных типов работников предприятия // Nauka-rastudent.ru. – 2015. – №13 (13–2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://nauka-rastudent.ru/13/2359/ (дата обращения: 21.05.2017).

3. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: Учебное. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Кнорус, 2016. – 268 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)