

Автор:

Тюлькина Екатерина Денисовна

студентка

Научный руководитель:

Фролова Лариса Александровна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: статья посвящена методам оценки уровня мотивации сотрудников. Авторы подчеркивают их важную роль в рамках менеджмента.

Ключевые слова: методы оценки, уровень мотивации.

Мотивация в качестве желания производить определенную деятельность, движение в том или ином направлении с целью достижения желаемого результата, удовлетворения собственных нужд имеет разную степень интенсивности и уровень. Последний может быть оценен низкий, оптимальным или же высоким уровнем. Важно понимать, что чем большим будет уровень мотивации, тем по итогу эффективнее человек достигает своих целей за минимальный временной промежуток. В рамках менеджмента мотивация сотрудников на самом деле играет немаловажную роль, и из-за этого обстоятельства руководство время от времени осуществляет оценку мотивации персонала. Благодаря проведению такого исследования удастся понять, что сотрудники получают минимальный уровень удовлетворения от своей деятельности и при этом мотивированы минимально на последующее развитие.

Из этого следует, что оценка уровня мотивации будет давать возможность сформировать эффективную систему мотивации в рамках компании или предприятия, а при потребности своевременно ее корректировать. Оценка уровня мотивации предоставляет собой реализацию достаточно сложной задачи,

поскольку производится она посредством измерения того, что по факту измерить не представляется возможным, то есть, здесь речь идет про мотивы личности, что на практике выступают с научной точки зрения гипотетическими конструкторами. Несмотря на это, оценка уровня мотивации – это достаточно распространенное мероприятия, а многие современные фирмы проводят такие исследования не только на этапе набора персонала, но и в течение определенных временных отрезков. Это дает возможности максимально контролировать мотивацию каждого отдельного сотрудника. Оценка уровня мотивации может осуществляться разными инструментами и методами, при этом самыми востребованными из них являются опросы, интервью, тесты психологического типа, а также проективные методики. Далее мы детально рассмотрим популярные методы оценки уровня мотивации сотрудников. Опросы на сегодняшний день нередко проводятся для определения уровня удовлетворенности сотрудников. Могут быть заданы вопросы относительно обстановки в коллективе, условий работы, стиле руководства и многом другом. Примечательно, что условия опроса порой определяются по стилю и направлению какого-либо подразделения или же отдела компании. Может показаться, что данный метод достаточно прост, однако есть и некоторые недостатки, при этом стремление сотрудников соответствовать социальным нормам коллектива далеко не во всех случаях заявляется в формате настоящих личных условий мотивации. Несмотря на это обстоятельство, посредством представленного метода представляется возможным получить довольно квалифицированную информацию про личные потребности и мотивы каждого отдельного сотрудника, хоть программы отражаются на производственных показателях относительно на короткий временной промежуток, а из-за этого на этапе составления диагностики обобщенных мотивов следует включать всевозможные сочетания вопросов. По итогу это даст возможность психологических свойств персонала, а менеджер будет иметь все ресурсы для составления мотивационной карты работника.

Психологические тесты состоят из ряда вопросов, ответы на которые дают возможность определить психологические качества того или иного человека. Тест-задания – метод, который по сути выступает в формате испытания, в ходе которого можно определить характер сотрудника в сжатые сроки и на практике. Важно брать во внимание, что распространенные стандартизированные тесты дают исключительно количественные оценки, по которым в последующем можно сравнить выраженность психологических свойств человека с выраженностью в популяризации. Недостаток стандартизированных тестов кроется в том, что испытуемые имеют возможность повлиять на итоговые результаты теста. Эти возможности повышаются, когда сотрудники будут осведомлены с содержанием тестирования или же критериями оценивания поведения и качеств личности. Также выделим, что все данные, полученные посредством таких вот методов, будут в минимальной степени структурированными и стандартизированными, поэтому на этапе ее обработки придется столкнуться с рядом сложностей. Эти методики будут требовать квалифицированной интерпретации собранной информации, а в противном случае проведение таких исследований не имеет смысла.

Знание мотивационных компонентов дает возможность в последующем менеджерам составлять мотивационные карты рабочих. Потом данные о мотивах и потребностях работника могут применять на этапе разработки комплекса мероприятий по мотивации персонала. Более того, заявления про изменение уровня мотивации, базирующиеся на самооценке сотрудников, ничем не обоснованы. Для получения максимально адекватной картины требуется учитывать трудовое поведение, где она отражается. Стоит заметить, что в рамках отечественной и зарубежной литературы присутствует немалое количество научных сведений, что говорят о высоком влиянии мотивации на успешность и эффективность выполнения разной работы. Из-за этого следует брать во внимание результаты для организации, а для этого требуются стимулирующие мероприятия, об организации которых стоит задуматься. Для проведения

подобных форм оценок следует пользоваться рядом бизнес-показателей, например, уровнем продаж, поднятием качества и многих других.