

## ОЦЕНКА МОТИВАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ РАБОТНИКОВ

Д.О. Селентьева, канд. филос. наук, доцент

Е.В. Смагина, студент

Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ»  
(Россия, г. Санкт-Петербург)

DOI: 10.24411/2500-1000-2018-10379

***Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы оценки мотивационной структуры работников и разработки эффективной системы стимулирования. На примере общества с ограниченной ответственностью «Главкурс» определено распределение работающих по типу трудовой мотивации и проведена оценка эффективности различных форм стимулирования персонала.*

***Ключевые слова:** мотивация, персонал, система стимулирования, оценка мотивационной структуры.*

Мотивационный фактор организации играет немаловажную роль в достижении целей, поэтому одним из основных направлений повышения конкурентоспособности организаций является создание эффективной системы стимулирования труда. В связи с возникновением новых условий трудовой деятельности наемных работников, расширением содержания труда, развитием технологий, усложнением выполняемых работниками трудовых функций резко возрос уровень требований работодателей к профессиональным характеристикам персонала. В свою очередь практика управления персоналом требует разработки новых инструментов воздействия на работников, мотивирующих их к развитию и эффективному труду [1].

Автором статьи было проведено эмпирическое исследование на примере Общества с ограниченной ответственностью «Главкурс». Общая выборка составила 20 человек, среди которых 8 респондентов –

мужчины, 12 – женщины. Испытуемые имеют различный опыт работы от 6 месяцев до 7 лет и принадлежат разной возрастной категории. Средний возраст респондентов варьируется от 23 до 45 лет. В исследовании процесса мотивации на примере ООО «Главкурс» была использована методика В.И. Герчикова, в соответствии с которой выделяется пять типов трудовой мотивации работающих: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский и люмпенизированный [2].

Данные о мотивации работников собраны с помощью теста «Мотуре», который реализует модель Герчикова. Респондентам была предложена анкета (с 18-ю вопросами), результаты обработки которых позволяют судить о преобладающем типе мотивации у отдельно взятого сотрудника [3]. После обработки полученных данных по компании ООО «Главкурс» были получены результаты, представленные на рисунке.

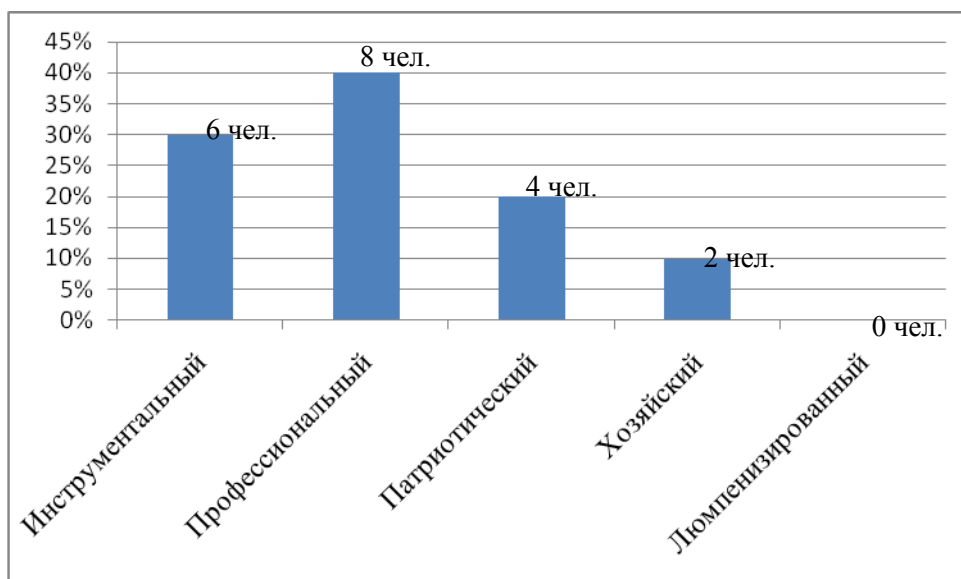


Рисунок 1. Общее распределение по типам мотивации

В соответствии с результатами опроса, доминирующим типом трудовой мотивации является профессиональный (40% всех оцениваемых работников). Таким образом, каждый второй работающий в ООО «Главкурс» предпочитает самостоятельность в работе и отличается развитым профессионализмом, ценят возможность реализовать свои знания, умения, достичь более высокого положения на предприятии и в обществе.

Значительно уступает профессиональному типу мотивации, хотя и составляет весомую часть всех работающих, инструментальный тип. Работающих с такой мотивацией оказалось 30%. Инструментально мотивированные работники ценят в работе именно зарплату, поэтому готов работать в условиях похуже, но с большой отдачей и дополнительной оплатой за его труд.

Доля работающих с хозяйским типом мотивации не так высока (10%). Люди с хозяйским типом мотивации выполняют свою работу с максимальной отдачей, настаивая на ее, высокой оплате и особой интересности.

Исходя из методики Герчикова, для сотрудников данной организации оптимальным будут стимулы: денежные и моральные вознаграждения, организационные (содержание, условия и организация работы), профессиональное развитие, участие в совладении и управлении.

В рамках исследования был проведен также опрос работников ООО «Главкурс» относительно оценки эффективности применяемых форм стимулирования работников. Для оценки были представлены 8 форм стимулирования труда. Анкета составлена так, чтобы каждый работник отметил по десятибалльной шкале по каждому из нижеперечисленных факторов, насколько он важен с точки зрения повышения производительности труда (что 1 – низкая значимость фактора, 2 – более высокая и т.д., 10 – очень высокая). Цифры в таблице – это средний бал. Имея данную таблицу на каждого работника, можно индивидуально походить к стимулированию персонала. В результате обработки анкет получены данные, представленные в таблице.

Таблица 1. Оценка различных форм стимулирования персонала в ООО «Главкурс»

№ п/п	Способ стимулирования	Результат
1	Возможность повышения заработной платы	8,9
2	Стабильность заработка	8,1
3	Социальные гарантии	7,7
4	Улучшение условий труда	6,5
5	Хорошие отношения в коллективе	6
6	Признание и одобрение со стороны руководства	5
7	Повышение престижа предприятия	2
8	Возможность карьерного роста	2

Отсюда можно сделать следующий вывод, что для педагогов наиболее важны материальные и организационные формы стимулирования. Полученные результаты исследования компания может применить в разработке системы мотивации и стимулирования. В результате проделанной работы, были выявлены различия в способах мотивации сотрудников в деятельности исследованной компании. На основе этого можно дать некоторые рекомендации организации:

1. Преобладание профессионального типа – это положительный показатель для

деятельности компании, который нужно поддерживать. Еще одним достоинством работы данной организации служит отсутствие люмпенизированного мотивационного типа. Его и дальше нужно стараться избегать, так как он является тормозящим в деятельности коллектива.

2. Несмотря на развитие как материальной, так и нематериальной мотивации в компании, больше внимание следует уделять последнему виду. Именно он способен формировать то отношение к работе, которое должно быть в такой отрасли, как образование.

#### Библиографический список

1. Трофимова Л.Ф. Оценка мотивационной структуры работников нефтеперерабатывающих предприятий // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 1. – С. 303 [Электронный ресурс]: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4501>.

2. Консалтинговая компания «Проект «Дельфы». Типологическая модель мотивации В.И. Герчикова, 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.delfy.biz/methods/tmg>

3. Типы мотивации и мотивационные профили персонала, 2010: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://b-t.com.ua/test\\_motype.php](http://b-t.com.ua/test_motype.php).

## ASSESSMENT OF MOTIVATIONAL STRUCTURE OF EMPLOYEES

**D.O. Selenteva**, candidate philosophical sciences, associate professor

**E.V. Smagin**, student

**Baltic state technical university "VOENMECH"**

(Russia, St. Petersburg)

**Abstract.** The article deals with the assessment of the motivational structure of workers and the development of an effective incentive system. Using the example of the Glavkurs limited liability company, the distribution of employees according to the type of work motivation is determined and the effectiveness of various forms of staff incentives is assessed.

**Keywords:** motivation, personnel, incentive system, evaluation of motivational structure.