

УДК 159.9

К ПРОБЛЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ СУБЪЕКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

А.С. Захарченко¹, О.В. Пуляевская²

Иркутский национальный исследовательский технический университет,
664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

В статье представлен теоретический обзор литературных источников по проблеме оценки мотивационных ресурсов персонала с позиции удовлетворенности ведущих потребностей человека как субъекта деятельности. Проанализированы возможности использования методик оценки удовлетворенности потребностей субъектов деятельности с позиции управления мотивационной сферой личности в процессе ее профессионального развития.

Ключевые слова: мотивация; мотивационные ресурсы.

ON PROBLEM OF MANAGEMENT MOTIVATIONAL RESOURCES SUBJECTS OF PROFESSIONAL ACTIVITY

A. Zakharchenko, O. Pulyayevskaya

Irkutsk National Research Technical University,
83 Lermontov St., Irkutsk, 664074

The paper presents a theoretical literature review on evaluation of motivational resources of the personnel from the perspective of human leading needs satisfaction as a subject of activity. The authors analyse the possibility of application of assessment techniques of needs satisfaction from the position of a personality's motivational sphere management in the process of professional development.

Keywords: motivation; motivational resources.

В настоящее время значение мотивации персонала трудно переоценить. Как недостаток или отсутствие мотивации могут снизить или свести на нет усилия руководителей и работников, так хорошая мотивация может помочь достичь высот в производстве, организации труда, и микроклимата на предприятии. Текущая ситуация на рынке труда строителей рабочих специальностей Иркутской области, когда сокращаются ежегодные квоты на использование иностранных рабочих, способствует увеличению доли занятости в строительстве местных рабочих. Таким образом, появляется потребность в квалифицированных кадрах, стабильно работающих на протяжении многих лет и повышающих уровень своей квалификации. Это приводит нас к необходимости изучения потребностей строителей рабочих специальностей для того, чтобы обеспечить процесс управления мотивационными ресурсами и, как следствие, стимулировать их профессиональное развитие, привлечь в специальность квалифицированные кадры.

Мотивация персонала напрямую зависит от удовлетворенности его потребностей. Согласно классификации А. Маслоу [5] потребности человека распределяются неравномерно. В первую очередь удовлетворяются физиологические потребности в (голод, жажда, сон и т. д.), после чего начинают удовлетворяться потребности в безопасности (защита от боли, страданий, раздражения, болезней). И хотя в своей работе А. Маслоу писал, что иногда потребности удовлетворяются в ином порядке, например при нападении хищника мы редко думаем о своем голоде, общая тенденция в большинстве случаев сохраняется.

После потребностей в безопасности идут социальные потребности (в любви, заботе, сопричастности, доверии, нежности). Еще выше находятся потребности в самоуважении (признание окружающих, одобрение, достижение целей, самореализация). И на самом веру находится потребность в самоактуализации (осознание, понимание своей высшей жизненной цели и путь к ее достижению).

¹ Захарченко Алексей Сергеевич, аспирант кафедры экспертизы и управления недвижимостью,
e-mail: z0590@mail.ru

Zakharchenko Aleksey, a postgraduate student of Realty Assessment and Management Department,
e-mail: z0590@mail.ru

² Пуляевская Ольга Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, зав. каф. психологии,
e-mail: pulyayevsk@mail.ru

Pulyayevskaya Olga, Candidate of Psychology, Associate Professor, Head of Psychology Department,
e-mail: pulyayevsk@mail.ru

В нашей статье нас больше всего будет интересовать степень удовлетворенности этих потребностей. Также потребности человека можно разделить на две группы:

- 1) преодоление дефицита (в основном это физиологические потребности, потребности в безопасности и социальные потребности);
- 2) потребности, обусловленные стремлением к развитию личности (потребность в самоуважении, потребность в самоактуализации).

Для диагностики этих потребностей разработан ряд методик. Нами были изучены методики Т.В. Корниловой, А.В. Капцова, список личных предпочтений (EPPS) А. Эдвардса, тест А. Маслоу. По результатам диагностики следует отметить небольшое количество существующих методик, а так же то, что большинство методик по данной проблематике являются адаптированными и измененными методиками А. Эдвардса. Эти методики являются ипсативными и показывают важность потребностей относительно друг друга, но не дают абсолютных показателей, необходимых для анализа. Методика А. Маслоу не дает возможности провести детальный анализ удовлетворенности потребностей из-за небольшого количества вопросов [3, 4].

Влиять же на мотивацию сотрудников организация может двумя способами – интенсивным и экстенсивным. Интенсивный способ представляет собой воздействие на важность благ для человека, экстенсивный же определяется изъятием или добавлением этих благ при определенных условиях.

А.Ю. Браницкий в своей работе привел список принципов управления мотивацией в компании, из которых мы бы хотели выделить следующие [1]:

1. Принцип полноты – мотиваторы должны быть не только материальные, но и не денежные. Чаще всего эти скрытые мотиваторы не менее важны для работника, чем денежные поощрения, хотя сами работники редко это признают.

2. Принцип делегирования полномочий – предоставление сотрудникам определенной свободы действий, возможности контролировать результаты своей деятельности.

3. Принцип признания – признание заслуг сотрудника, его вклада в общее дело и повышение социального статуса.

Второй и третий принципы обеспечивают ощущение причастности сотрудника к чему-то большему, нежели просто своей части работы.

4. Принцип безотлагательности – поощрять сотрудников следует сразу после того как они сделали что-то значимое, полезное, чтобы они четко понимали за что именно их поощряют и хотели повторить этот опыт.

5. Принцип равенства – за равные заслуги поощрять работников следует в равной степени.

Выстраивая мотивационную систему, следует придерживаться этих принципов.

Еще одной важной стороной в этом вопросе являются жизненные цели работника. Очень часто проблемы в мотивации сотрудников связаны с несовпадением жизненных целей работников и компании. Такое несовпадение целей чаще всего вызвано отсутствием четко сформулированных целей в самой организации. Таким образом, первым делом компании следует предельно ясно сформулировать свои цели и донести их до работника. А предложение различного рода поощрений и выстраивание мотивационной политики в организации поможет добиться совпадения целей работников и организации. Для диагностики жизненных целей сотрудников можно использовать методики ценностных ориентаций, и на основе полученных результатов разрабатывать соответствующих поощрения для сотрудников.

Так же, согласно исследованиям М.А. Еремеева, важную роль в мотивации работников имеет мотивированность работой, которая включает [2]:

- разнообразие работы (РР);
- законченность работы (ЗР);
- значимость работы (ЗНР);
- автономность в работе (АвР);
- обратная связь от работы (ОбСР);

Мотивированность работой вычисляется по формуле

$$M=(PP+ЗР+ЗНР)/3+АвР+ОбСР.$$

В строительных организациях работа чаще всего связана с совместным выполнением различных видов деятельности, что приводит нас к значительному уровню кооперации. Тут возникает проблема, связанная с вкладом каждого работника в результат группы. Ч. Бернارد в своей работе предположил существование дихотомии результативности и эффективности работы. Дело в том, что в то время как организации важен результат (качественно и быстро выполненные объем работы), работник же оценивает свой вклад в результат, затраченные силы, и сравнивает его с полученным поощ-

рением, после чего решает, удовлетворен он или нет. Реализовав принцип равенства, этой проблемы можно избежать.

Для того, чтобы создать эффективную систему мотивации персонала, следует разработать надежную систему оценки и обработки удовлетворенности основных потребностей персонала. Оценив уровень мотивации, так же следует оценить экономические показатели, такие как выработка и производительность труда, качество выполняемой работы. Это позволит, после разработки и внедрения системы мотивации, оценить экономический эффект от такого внедрения.

Также требуется оцифровать результаты, для того, чтобы информацию можно было анализировать, преобразовывать, представлять в виде диаграмм. Оцифрованные данные можно будет преобразовывать, а при достаточном количестве стабильных результатов появится возможность составления эмпирических формул.

Библиографический список

1. Браницкий А.Ю. Мотивация труда как объект исследования в экономической науке: автореф. дис. ...канд. экон. наук: 08.00.05. – Москва, 2013.
2. Еремеев М.А. Оценка степени мотивации персонала: теория и практика: дис. ...канд. наук: 08.00.05. – Саратов, 2008.
3. Капцов А.В. Методика для диагностики актуальных потребностей личности // Вестник Самарской гуманитарной академии. – Сер. Психология. – 2008. – № 2 (4).
4. Корнилова Т.В. Диагностика мотивации и готовности к риску – М.: Изд-во Института психологии РАН, 1997.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Евразия, 1999.