

УДК 159.98

Гіль Л.А.¹, Солоділова А.О.²

¹ старш. викл. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. МТЕ-211 НУ «Запорізька політехніка»

ДІАГНОСТИКА МОТИВАЦІЙНОГО КЛІМАТУ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

В умовах зростаючої кадрової кризи в усіх галузях господарювання особливе значення в системі управління персоналом набуває мотиваційний менеджмент, розвиток та використання сучасних технологій мотивування кадрів, застосування таких форм і методів, які враховуватимуть потреби працівників, сприятимуть ефективному використанню кадрового потенціалу організації.

Оскільки матеріальна винагорода, тобто гроші, не є основним чинником мотивації, особливу увагу необхідно спрямувати на розробку і впровадження тих видів винагород, які відповідатимуть внутрішнім мотиваторам працівників.

Таблиця 1 – Типи трудової мотивації працівників

Клас мотивації досягнення	
Назва типу трудової мотивації	Характеристика типу трудової мотивації
Інструментальний	розглядає роботу як джерело заробітку та одержання інших благ як винагороду за працю; цінує стабільність в роботі та в задоволені потреб; шукає можливість додаткового заробітку (робота у вихідні дні, доручення складних завдань, праця в екстремальних умовах)
Професійний	цікавить зміст роботи (можливість проявити себе); характерна самостійність та розвинена професійна гідність; йде своїм темпом по кар'єрним сходинкам
Патріотичний	самовіддано бере участь у реалізації спільної, дуже важливої для організації роботи; вважає себе невід'ємною частиною організації, відданий (віддає себе повністю улюбленій компанії, справі); працює на благо організації
Хазяйський	добровільне прийняття працівником повної відповідальності за виконувану роботу; розраховує лише на себе; не приймає критики, наказів, розпоряджень з боку керівництва; не вважає за потрібне прислухатися до думки інших
Клас мотивації уникнення	
Люмпенський	слабка мотивація до ефективної роботи; низькі професійні навички; не прагне до навчання; безвідповідальний, намагається уникнути будь-якої роботи, що пов'язана з особистою відповідальністю; не проявляє активності та негативно ставиться до активності інших; прагне мінімізувати свої зусилля до мінімуму за винагороду, якої вистачає для життя; згоден на досить низький заробіток; розраховує на прихильність керівника, вдачу та «халяву»; виконує низькокваліфіковану роботу (на яку не всі погодяться); єдиний тип, для якого ефективний авторитарний стиль управління

З метою діагностики мотиваційного клімату в організації доречно звернутися до напрацювань Герчикова В.І., Балашової Ю.К., Коваль А.Г, інш., в яких зауважується та підкреслюється важливість саме внутрішніх чинників мотивації. Тест оцінки мотивації за Герчиковим дає змогу детально проаналізувати мотиваційний профіль працівників залежно від типів їхньої мотивації: кожна людина грає роль, в якій проявляється поєднання всіх або деяких мотиваційних типів, а саме: інструментального, професійного, патріотичного, хазяйського, люмпенського.

Дана методика включає в себе 23 питання, які можуть мати різні варіанти відповідей. Відповіді можуть в себе включати як один варіант, так і декілька, в самому тестуванні наведено, для якого питання це може бути характерним.

Наприклад, це можуть бути питання такого змісту:

- що ви найбільше цінуєте у своїй роботі?

- що є для вас важливим: заробітна плата, умови роботи чи визнання?

І до кожного з питань представлені три варіанти відповіді: дуже важливо, не дуже важливо, зовсім не важливо.

За результатами дослідження визначаються мотиваційні типи працівників, а також мотиваційний профіль працівника, його спрямованість на досягнення або потреба уникати неприємностей, які можуть бути спричинені певною поведінкою, що і представлено в таблиці 1.

Використання даної моделі в діагностиці мотиваційного клімату організації забезпечить визначення мотиваційних типів, які характеризуються певною стійкістю на протязі трудового життя працівника та сприятиме формуванню відповідної організаційної поведінки в компанії.