

Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения
эффективности»

**Диагностика мотивации трудовой деятельности персонала учреждения (по
тесту Фр. Герцберга)**

Научный руководитель – Заруцкая Екатерина Александровна

Захарьян Екатерина Михайловна

Студент (бакалавр)

Тверской государственный университет, Тверь, Россия

E-mail: zaharyan97@mail.ru

Понимание трудовой мотивации деятельности персонала, а именно процессов и движущих сил, которые лежат в основе его поведения, позволяют в дальнейшем руководству сформировать эффективную систему стимулирования персонала в организации.

Мотивация персонала - внутренний процесс, направляющий поведение человека и определяющий выбор, который он делает из возможного набора поведенческих альтернатив [2]. Диагностика мотивации - это система аналитических мероприятий, направленных на определение наличия и уровня мотивации субъекта исследования, а также обнаружение отклонений и причин таких отклонений [4].

Цель проведенного авторами исследования - выявление мотивов трудовой деятельности сотрудников учреждения и оценка уровня их удовлетворенности трудом. Объект исследования - учителя МОУ «Гимназия «Логос»» (г. Кимры, Тверская область). Исследование является сплошным, опрошено 20 учителей. Сроки проведения - ноябрь 2017 г. Метод исследования - мотивационный тест Фр. Герцберга, разработанный на основе двух-факторной теории мотивации.

Было выявлено, что уровень влияния гигиенических и мотивационных факторов на профессиональную деятельность учителей примерно одинаковый - 48% и 52% соответственно. Не очень высокий уровень значимости гигиенических факторов можно объяснить следующими причинами. Во-первых, достаточно высокий уровень удовлетворенности учителей гигиеническими факторами (63%, см. ниже). Во-вторых, специфика «психолого-личностного» типа людей, работающих по профессии «учитель», предопределяет важность для них именно мотивационных факторов.

В группе гигиенических факторов не было выявлено явно доминирующего фактора; все сосредоточились в диапазоне 23-28%. Можно предположить, что все факторы примерно в равной степени удовлетворены, либо имеют одинаковое мотивирующее воздействие на респондентов. При этом в первую очередь учителя выделили более высокий уровень мотивации к финансовым успехам трудовой деятельности (28%) и общественному признанию за выполненную работу (26%). Более низкий уровень значимости был отмечен среди таких факторов как «внимание и хорошие отношения с руководителем» (23%) и «направленность на сотрудничество в коллективе» (23%).

Исследование группы мотивационных факторов также не выявило «лидера». Так, среди учителей наблюдается высокий уровень стремления к личным достижениям, успеху и самореализации (28%), к содержанию работы и построению карьеры в будущем (по 25%). Нижний уровень интереса был выявлен к проявлению индивидуальной ответственности (22%).

В целом, уровень удовлетворенности гигиеническими факторами составил 63%, мотивационными - 67%. Это достаточно высокие показатели, особенно для группы мотивационных факторов.

На основании расчета среднего балла по всем респондентам для каждой группы факторов был построен мотивационный профиль учителей МОУ «Гимназия «Логос». Из рис.1. видно, что для респондентов наиболее значимы такие мотивы, как достижение личного успеха (19,4 б.), финансовые мотивы (19,4 б.) и общественное признание (18,4 б.).

В разрезе возрастных групп структура мотивационного профиля учителей показала следующие особенности респондентов с учетом возраста:

- до 29 лет - «содержание работы» (мотивационный фактор);
- 30-39 лет - «достижение личного успеха» (мотивационный фактор);
- 40-49 лет - «карьера, продвижение по службе» (мотивационный фактор);
- 50-59 лет - «финансовые мотивы» (гигиенический фактор);
- старше 60 лет - «карьера, продвижение по службе» (мотивационный фактор).

Таким образом, гигиенические факторы в первую очередь требуют внимания со стороны руководства. Недостаточная удовлетворенность ими не позволяет мотивирующим факторам в полной мере оказать влияние на профессиональную деятельность сотрудников.

Источники и литература

- 1) Григан А.М. Управленческая диагностика: теория и практика: Монография / А.М. Григан. Ростов н/Д: Изд-во РСЭИ, 2009.
- 2) Захарова Т. И. Мотивация трудовой деятельности / Т. И. Захарова, С. В. Гаврилова; под ред. Т. И. Захарова // – М.: Евразийский открытый институт, 2008. – 216 с.
- 3) Кокурина И.Г. Методика изучения трудовой мотивации. Учебно-методическое пособие. М., 1990.
- 4) Асланов Т. Диагностика мотивации. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://supersales.ru/terminy-i-opredeleniya/diagnostika-motivacii.html>

Иллюстрации

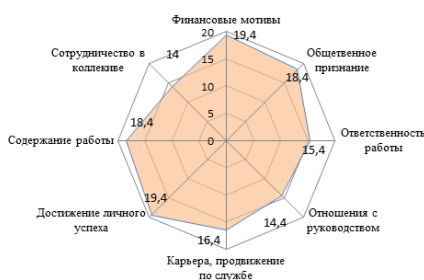


Рис. 1. Мотивационный профиль преподавателей МОУ «Гимназия «Логос» (баллы)