

17. Методики вивчення індивідуальних та групових особливостей мотиваційної сфери

Аліна Правдива, Ольга Литвинюк

Національний університет харчових технологій

Вступ: У сучасних умовах, проблеми мотивації не ставляться під сумнів ні наукою, ні практикою. Від чіткої розробки системи мотивації залежить підвищення соціальної та творчої активності працівників, а також кінцеві результати підприємства в цілому. Ефективне управління мотивацією можливо, за умови, визначення індивідуальних та групових особливостей мотиваційної сфери особистості.

Матеріали і методи: Матеріалами дослідження є наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених з питань вибору ефективної методики вивчення індивідуальних та групових особливостей мотиваційної сфери особистості. Серед методів дослідження були використані: загальнонаукові й спеціальні, порівняльного та ситуаційного аналізу.

Результати: Результативність діяльності конкретного працівника визначається перш за все, індивідуальними можливостями та особистою зацікавленістю, а також усвідомленням його особистої ролі в групових умовах праці.

Що стосується колективної психології, то формування системи мотивації опирається на постійний аналіз і удосконалення стосунків між: роботодавцями і найманими працівниками; керівниками і підлеглими; конкурентними робочими групами, що виконують базові функції роботи [1].

Необхідно зазначити, що мотиваційні теорії, розроблені зарубіжними і вітчизняними психологами, допомагають визначити основні напрями мотивації працівників на практиці.

В процесі дослідження індивідуальної та групової мотивації велике значення мають власні мотиваційні потреби працівника. Відповідно, сьогодні для сучасних керівників слід використовувати методику, яку називають «індивідуальна карта мотивації». При індивідуальному підході мотивації працівника, за рахунок «індивідуальної карти мотивації» враховують не лише форми і методи винагороди, але і умови роботи в організації.

Особливою перевагою даної методики є те, що менеджер особисто сам може вносити зміни і корективи у склад питань мотиваційної картки, попередньо орієнтуючись на отримання бажаного результату в процесі опитування. Скориставшись мотиваційним портретом, сучасний менеджер має можливість покращити умови праці працюючих, залучати їх до підвищення рівня кваліфікації, удосконалювати професіоналізм [2].

Не менш важливою методикою для визначення індивідуальної трудової мотивації є сукупне використання методів: спостереження, бесіди, анкетування, особливо тестів-опитування для визначення мотивації досягнення та її модифікації. Слід зазначити, що «індивідуальна карта мотивації» застосовується разом в поєднанні нижчезазначених методик.

В процесі дослідження для розробки рекомендацій щодо застосування ефективної системи мотивації застосовують перелічені методики тестування:

- Модифікація тесту А. Мехрабіана для визначення мотиваційних досягнень, запропонована вченим М.Ш. Магомедом – Еміновим та застосовується з метою

діагностики двох загально визначених стійких мотивів: індивідуального досягнення успіху та мотиву уникнення нещастя [3].

- Тест Д. Кейрсі «Діагностика психологічного типу особистості» побудований на основі робіт К.Г. Юнга і І. Маєрса - Брігса. Методика дає змогу менеджеру визначити звичайний спосіб поведінки працівника, опираючись на тип його темпераменту та конфліктера і ідеала, тобто респондента за характеристиками, яких варто уникати або слід брати приклад [4]. Застосувавши результати тесту, керівник повною мірою визначить який підхід використовувати до працівника у разі його незадоволеністю оплатою праці чи заохоченнями

- «Мотиваційний профіль» Шейли Річчі і Пітера Мартіна. Дана методика спеціально розроблена для виявлення основних факторів мотивації, які найвище оцінюються працівником, і можуть бути розглянуті як потенційне джерело задоволення від виконаної роботи. Слід зазначити, що ці фактори, на відміну від попередніх мотиваційних методик, охоплюють все внутрішнє середовище, яке оточує працівника на роботі [5].

Висновки: Отже, сьогодні більшість підприємств застосовують найрізноманітніші способи та методики мотивації працівників. Проте, першочергову перевагу віддають методам, що спрямовані на підвищення рівня матеріальної мотивації. Варто пам'ятати, що обираючи систему мотивації, слід неодмінно враховувати індивідуальні та групові потреби та інтереси працівників. Процес впровадження даної системи повинен бути спрямований на досягнення певного результату – задоволення працівників, котрі віддали своїй роботі. Кожна з праць названих вчених-психологів і запропоновані ними сучасні методики мотивації мають повне право на детальне дослідження та використання на практиці.

Література

1.Дороніна М. С.. Механізм мотивації управлінського персоналу: наук. вид. / М.С.Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова. – Х.: Адв Атм, 2010. – 240 с.

2. Максвелл Д. Мотивация решает все : учеб./ Д. Максвелл. - М.: Попурри, 2013.- 160с.

3.Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: науч.издат./ Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г. Мануйлов - М.: Института Психотерапии, 2002. - 490 с.

4. Кейрси Д. Пожалуйста, пойми меня - П. Темперамент. Характер. Интеллект: науч.издат./ Д. Кейрси. - пер.з рос. А.Митрохина.- М.: Черная белка, 2011.- 320с.

5. Ричи Ш. Управление мотивацией: науч.издат. / Ш. Ричи, П. Мартин. / пер. с англ. под ред проф. Е. А. Климова. – М. :ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.