

Фомова В.Е.

Магистрант

Швецов А.Г.

Магистрант

**ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ РЫНОЧНЫХ СТИМУЛОВ НА
ВЫБОР СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ
ПЕРСОНАЛА**

Аннотация: в статье представлено исследование уровней мотивации работников различных категорий. Автором было выделено 6 категорий работников. Определена связь степени ответственности с мотивацией персонала.

Ключевые слова: персонал, мотивация, тест «мотайп», регрессионная модель.

Fomova V.E.

Master student

Shvetsov A.G.

Master student

**STUDY OF THE INFLUENCE OF MARKET INCENTIVES ON THE
CHOICE OF THE SYSTEM OF MOTIVATION AND INCENTIVES OF
THE STAFF**

Abstract: the article presents a study of the levels of motivation of workers of various categories. The author identified 6 categories of workers. The connection between the degree of responsibility and the motivation of the personnel is determined.

Key words: personnel, motivation, motype test, regression model.

С социологической и управленческой точек зрения особое внимание следует уделять факторам формирования мотивационного профиля персонала, потому что всегда присутствуют проблемы стимулирования и

прогнозирования поведения персонала. Персонал, который имеет высокие результаты отличается от других своими мотивами и стимулами [1].

Д. МакКлелланд обобщил весьма внушительный объем результатов экспериментов и исследований, которые доказывают влияние мотивационной структуры личности на такие индикаторы трудового поведения, как выбор профессии, успешность трудовой карьеры, результативность труда и т.д.

Поэтому, управлять персоналом необходимо с помощью комплекса мер, формирующих желаемых результатов в коллективе.

Сведения собирались с помощью теста «Мотайп», реализующего типологическую модель В.И. Герчикова (далее ТМГ), на 21 предприятии. Согласно ТМГ, выделяется четыре достижительных (инструментальный, профессиональный, патриотический и хозяйский) типа мотивации и один избегательный (люмпенизированный). Тест включает 23 вопроса. Данные вопросы направлены на выявление типа мотивации.

В основе каждого из выделенных В.И. Герчиковым типов мотивации лежит смыслообразующий мотив и комплекс возможных средств его удовлетворения. Инструментальный тип показывает активную ориентацию персонала на работу как способ обеспечения быта и всех потребностей. Профессиональный тип – это все потребности, связанные с самореализацией в работе, проявлении себя, своих способностей и знаний. Патриотический тип показывает коллектив в целом, работу в команде, отношения внутри коллектива и с начальством. Хозяйский тип отражает ответственность, самостоятельность, направленность на результат. тип Люмпенизированный показывает стремление к минимизации личных усилий, сохранению здоровья, следованию традициям и избеганием личной ответственности. Можно сделать вывод о том, что тест «Мотайп» измеряет достаточно комплексные мотивационные конструкты, показывающие отношение персонала к работе.

В исследовании было выделено 6 категорий персонала: 6 категорий: рабочие, служащие, функциональные специалисты, коммерческий персонал, линейные менеджеры и топ-менеджеры. В таблице 1 показаны средние уровни мотивации работников различных категорий.

Таблица 1 - Средние уровни мотивации работников различных категорий

Категория персонала	Количество чел.*	Средние индексы теста «Мотайп»				
		Инструментальный	Профессиональный	Патриотический	Хозяйский	Люмпенизированный
Рабочие	622	0,34	0,21	0,22	0,13	0,26
Специалисты и служащие	241	0,27	0,31	0,27	0,11	0,19
Линейные менеджеры и коммерческий персонал	268	0,23	0,32	0,27	0,15	0,15
Топ-менеджеры	26	0,17	0,36	0,32	0,18	0,10
В среднем по выборке	1456	0,30	0,26	0,25	0,13	0,22

Исследование мотивации рабочих показывает преобладание мотивов заработка, отражающих инструментальную и люмпенизированную мотивацию, но в то же самое время все категории персонала показывают низкую самостоятельность и ответственность.

Для прогнозирования мотивационной структуры персонала было предложено несколько вариантов проверки мотивационных инструментов. С помощью этих моделей проверки были определены как сильно те или иные факторы влияют на мотивационный тип.

Социально-демографические характеристики персонала (пол, возраст, уровень образования и стаж работы) оказывают малое влияние на структуру мотивации персонала. Возраст персонала влияет на их мотивацию только

когда работники не старше 25 лет: молодые (и наименее опытные) работники характеризуются более высоким уровнем ответственности и меньшим уровнем профессиональной мотивации. Это можно связать с тем, что молодые люди еще не нашли себя в каком-либо деле.

Образование тоже не влияет на мотивацию персонала, точнее оказывает влияние только на инструментальный тип мотивации. Образование рассматривается приложением к должности и не влияет самостоятельно на мотивационную структуру персонала [2].

Среди всех социально-демографических характеристик пол имеет связь с мотивационной структурой. У мужчин преобладает инструментальный тип мотивации. А вот женщины более приспособлены к однообразному и монотонному труду.

Еще одной их характеристик является функциональное содержание труда. Данная характеристика влияет на люмпенизированный тип мотивации и не оказывает никакого влияния на инструментальную мотивацию. Функциональное содержание труда – не та характеристика, которая может повлиять на персонал.

Влияние таких факторов как ответственность и самостоятельность были проанализированы на категориях работников, которые ответственны только за результаты труда на своем рабочем месте, за использование дорогостоящего оборудования и у которых повышенная ответственность.

В таблице 2 рассмотрена связь степени ответственности с мотивацией персонала.

Таблица 2 - Связь степени ответственности с мотивацией рабочих, 467 чел.

Тип мотивации	Индексы по типам мотивации в группах с разной ответственностью			F-статистика	Уровень значимости
	Мин. отв., 129	Ср. отв., 276 чел.	Макс. отв., 62 чел.		

	чел.				
Инструментальный	0,36	0,35	0,29	11,196	0,000
Профессиональный	0,19	0,22	0,25	9,934	0,000
Патриотический	0,22	0,22	0,24	1,828	0,162
Хозяйский	0,12	0,13	0,16	6,388	0,002
Люмпенизированный	0,29	0,26	0,23	13,718	0,000 [41]

Можно сделать вывод о том, что характеристики ответственности влияют на персонал со средним уровнем ответственности во всех типах, кроме патриотического. Ответственность показала влияние на инструментальный и хозяйский типы мотивации, чего не было при содержании труда. И конечно, чем больше ответственность, тем больше она оказывает влияние на тип мотивации. Данные таблицы 6 о степени ответственности объясняют закономерность из таблицы 5 об уровне мотивации – с ростом категории работников и их ответственности повышается и хозяйская мотивация.

Такой фактор как экономическая стабильность влияет на патриотическую мотивацию. Все предприятия делятся на две категории. Первая категория – это предприятия которые пребывают в состоянии кризиса с постоянными проблемами. Вторая категория – это предприятия со стабильным состоянием. Экономическая стабильность влияет на все типы предприятий со всеми типами мотивации. Но экономическая нестабильность предприятия приводит к инструментальному типу мотивации, снижается самоотдача у работников и падает доверие к руководству. А также в кризис на предприятии растет тип хозяйской мотивации, потому что снижение контроля на предприятие дает возможность проявить самостоятельность и инициативу.

Для того чтобы выявить какие факторы влияют на мотивацию были построены регрессионные модели.

Регрессионная модель показала около 25% дисперсии по инструментальному типу мотивации. Выявлено, что инструментальный тип

мотивации зависит от уровня образования, экономического состояния предприятия, категории персонала, уровня ответственности рабочего места.

По профессиональному типу регрессионная модель показала более 34% дисперсии. Это говорит о том, что мотивация зависит от факторов социального окружения персонала. Профессиональный тип зависит от категории персонала, степени экономической стабильности предприятия, а также содержания труда и возраста до 25 лет.

Регрессия патриотического типа мотивации показала 8% дисперсии. Это значит, что социальные факторы мало влияют на данный тип мотивации. Патриотический тип зависит от категории персонала и степени экономической стабильности предприятия.

Хозяйский тип мотивации - 6% дисперсии. Данный тип зависит от степени ответственности должности и степень экономической стабильности предприятия.

Люмпенизированный тип мотивации – 37% дисперсии. Этот тип в отличие от других больше всего зависит от социального окружения персонала. Люмпенизированный тип зависит от категории персонала, пола, функционального содержания труда, экономической стабильности предприятия и возраста до 25 лет.

Можно сделать выводы мотивационные структуры зависят от различных потребностей персонала. Например, хозяйская мотивация связана с ответственностью, самостоятельностью. Инструментальная мотивация зависит от заработной платы и положения на работе. Профессиональный и люмпенизированный типы зависят от функционального содержания труда, экономической устойчивости и стабильности организации, а также данные два типа больше всего зависят от социального окружения.

Использованные источники:

1 Носов, А. Д. Мотивация персонала / А. Д. Носов. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 21 (311). — С. 158-

163. — URL: <https://moluch.ru/archive/311/70514/> (дата обращения: 30.11.2022).

2 Духновский Сергей Витальевич Профессиональная мотивация государственных гражданских служащих с разным уровнем притязаний // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки . 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-motivatsiya-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-s-raznym-urovнем-prityazaniy> (дата обращения: 30.11.2022).

3 Лобанова Т.Н. Методика изучения трудовых интересов работников современных организаций // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 314–340. d