

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Агаларов Х.Р ст. УПм 15-1

Тюменский Индустриальный Университет

Мотивация в управлении персоналом подразумевается как процедура активизации мотивов сотрудников (внутренняя мотивация) и формирование стимулов (внешняя мотивация) с целью их побуждения к эффективной работе. Целью мотивации является развитие комплекса условий, которые побуждают человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с наибольшим эффектом. Теоретические основы мотивации были заложены содержательными и процессуальными теориями мотивации. Содержательные теории мотивации основываются на нуждах и связанных с ними факторах, которые устанавливают поведение людей. В современном менеджменте стартуют активные попытки просмотра традиционных концепций мотиваций с целью их адаптации к наиболее современной структуре нужд. В данной статье рассматриваются такие вопросы как: «Что такое оценка мотивации?» «Какие бывают методы оценки уровня мотивации?» «Для чего нужна оценка уровня мотивации сотрудников?»

Ключевые слова: Мотивация, оценка, уровень мотивации, оценка уровня мотивации, методы оценки, методики, стимул.

METHODS OF ASSESSING THE LEVEL OF EMPLOYEE MOTIVATION

Motivation in personnel management is understood as the procedure of activation of motivation of employees (internal motivation) and the formation of incentives (extrinsic motivation) and their motivation for effective work. The purpose of motivation is the development of a set of conditions that motivate a person to implement actions to achieve the goal with maximum effect. The theoretical framework of motivation was laid on the substantial and procedural theories of motivation. Substantial theories of motivation are based on needs and related factors that set people's behavior. In the modern management start active attempts to view traditional concepts of motivation, with the aim of adapting them to the most modern structure needs. This article discusses such questions as: "What is the rating of motivation?" "What are the methods of evaluation of level of motivation?" "Why the need for assessment of the level of motivation of employees?"

Key words: Motivation, evaluation, motivation, evaluation scope, evaluation methods, methodology, incentives.

Мотивация как потребность и желание осуществлять конкретную деятельность, движение в определенном направлении для того, чтобы достичь желаемого эффекта, удовлетворить свои нужды, имеет разную степень интенсивности, разный уровень. Этот уровень можно оценивать как высокий, низкий и оптимальный.

Чем выше уровень мотивации, тем эффективнее и активнее человек старается достичь поставленных целей. В менеджменте мотивация сотрудников играет важную роль, поэтому руководством периодически проводится оценка уровня мотивации персонала. Оценка уровня мотивации может показать, что сотрудники получают недостаточное удовлетворение от работы, и имеют низкую мотивацию.

В этом случае необходимо срочно предпринять действия, направленные на повышение ее уровня. Достижение оптимального уровня мотивации повышает производительность труда, эффективность производства, рост квалификации работников, оздоравливает отношения в коллективе.

Таким образом, оценка уровня мотивации дает возможность создать эффективную систему мотивации на предприятии или в компании, и при необходимости своевременно корректировать ее.

Оценка уровня мотивации – весьма непростая задача, так как осуществляется путем измерения, в общем-то, неизмеримого – мотивов личности, которые в действительности являются, если говорить научным языком, гипотетическими конструктами. Тем не менее, оценка уровня мотивации – вполне распространенное и полезное мероприятие, которое любая уважающая себя фирма проводит как на стадии отбора кандидата на вакантное место, так и периодически в течение определенного периода. Оценка уровня мотивации может проводиться с помощью разных инструментов и методов, самыми популярными среди которых являются опросы, интервью, анкетирование, психологические тесты и проективные методики.

Рассмотрим методы оценки уровня мотивации сотрудников.

Опросы - используются с целью оценивания уровня удовлетворенности работников. Вопросы об отношениях в коллективе, об условиях работы, о стиле руководства. Условия опроса могут определяться по стилю и направлению какого либо отдела, либо подразделения. При кажущейся простоте данного метода выявляются свои недостатки, при всем при этом стремление работников персонала соответствовать соц. Нормам коллектива не всегда готовы заявить об истинных личных условий мотивации.

Тем не менее при помощи данного метода можно получить квалифицированную информацию о потребностях и мотивах работника, хотя эти программы отражаются на

производственных показателях лишь на короткое время, поэтому при составление диагностики обобщённых мотивов требуется включать всевозможные комбинации вопросов, для выявления и психологических свойств персонала, таким образом менеджер может составить мотивационную карту работника.

Психологические тесты - в нем содержится некоторое количество вопросов, ответы на которые показывают психологические качества работника .

Тест-задание является в некотором смысле испытанием, в результате которого выявляют характер работника.

Стандартизированные тесты дают количественные оценки, по которым сравнивается выраженность психологических свойств человека с их выраженностью в популяризации.

Минус стандартизированных тестов - испытуемый может влиять на результаты теста.

Данные возможности повышаются, когда тестируемые знают содержание тестирования, либо критерии оценивания поведения и изучаемых качеств личности.

Проективные методики - Упор делается на тестирование скрытой мотивации работника , причем скрытой, в том числе, и для самого работника. Обычно проективные методы включают комбинации всевозможных методов – кейсов (ситуаций), конкретных заданий, интервью, включающих в себя вопросы на первый взгляд не имеющие отношения к респонденту (например, "Как вы думаете почему, в этой организации сотрудники трудятся хорошо, а в другой плохо?"). Предполагается, что испытуемый выделяет ключевые для него показатели [5,с 224]

Информацию, которую получили с помощью таких методов, менее структурирована и стандартизована, ее сложнее обрабатывать. Такие методики требуют квалифицированной интерпретации собранной информации.

Знание мотивационных компонентов позволяет менеджеру составить «мотивационную карту» рабочего. Информацию о выявленных движущих мотивах и потребностях работника используют при разработке комплекса мероприятий по мотивации персонала.

Руководители, чаще всего используют комплекс стимулирующих воздействий, который, практически не влияет на успешность бизнеса.

Такие меры часто используются в рамках разработки системы оплаты трудовой деятельности, или удовлетворения выявленных мотивационных факторов. Некоторые из данных программ анализируют достижения, сравнивают удовлетворенность работников до внедрения информационного потока и после него.

Руководители положительно относятся в своих организациях к подобным инициативам, думая, будто их «верная» реализация тут же поможет добиться положительной эффективности. На основании всех таких программ стоит ошибочное мнение, что если сравнить субъективную оценку сотрудников до и после внедрения мотивационной программы, то в случае положительных перемен можно быть уверенным, что продажи увеличатся, а качество продукции станет лучше.

В связи с тем, что не наблюдается явной связи между субъективными оценками сотрудников и эффективностью трудовой деятельности – улучшения наступают в редких случаях.

Кроме того, заявления об изменении уровня мотивации, основанные лишь на самооценке сотрудников, не чем не обоснованы. Чтобы получить адекватную картину нужно брать во внимание трудовое поведение, в котором она отражается. Отметим, что в отечественной и зарубежной литературе имеется много научных данных которые констатируют факт высокого влияния мотивации на успешность и эффективность выполнения определенной работы, в связи с этим, нужно учитывать и результаты для организации, для этого и нужны стимулирующие мероприятия.

Давать оценку влиянию итогов мотивации на повышение эффективности компании в целом можно по определенным критериям: финансы; клиенты (маркетинговые показатели); внутренние аспекты (усовершенствование бизнес-процессов); обучение (трансформации корпоративной культуры, инновации, стремление к личностному росту) [6, с.269].

Чтобы провести такие формы оценки, необходимо воспользоваться следующими бизнес-показателями: уровень продаж, поднятие качества, и.т.д

Список использованных источников

- 1.Абелин Е.Н. Персонал и их работа. / Е.Н. Абелин, 2013. – С.16
- 2.Альнер Р.Т. Системные подходы в организациях / Р.Т. Альнер 2012. – 21-С.22
3. Бупала А.Н. Менеджмент, психология / А.Н. Бупала. .: Юрот, 2010. – С. 152.
4. Балачин Ф.Б. Высокий доход /Балачин, Ф.Б. Универсем, 2014. – С.147.
5. Банников Л.А. Управление работниками:Знание, 2011. – С.23.
6. Менеджмент в организациях: Учебная методичка А.С. Блумянцук, Е.И. Саламатина:ИНФА, 2010. – С.15.
7. Бавин К.П. Управление мотивацией работников: Юнет, 2010. – С.147
8. Дупринова Д.В. Изменения отношения к трудовой деятельности / Д.В. Дупринова // Человек в процессе труда. – 2011. – №2. – С. 118-124.