

ОЦЕНКА МОТИВАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ РАБОТНИКОВ СЕТИ СУПЕРМАРКЕТОВ В г. ИРКУТСКЕ

В статье будет рассмотрена типологическая модель В. И. Герчикова. На примере сети розничных супермаркетов в городе Иркутске с применением типологической модели был изучен тип трудовой мотивации работников компании «Слата».

Ключевые слова: мотивация; тип трудовой мотивации; типологическая модель; стимулирование персонала.

Проблемы, связанные с мотивацией персонала, на сегодняшний день являются актуальными. Существует большое количество концепций и методик по мотивации персонала, в статье будет проведено исследование мотивации сотрудников супермаркета «Слата» по методике В. Герчикова.

На рынке ритейла существует большая конкуренция, в связи с тем, что результативность ритейлера зависит от качества выполняемой работы персоналом, от их профессионализма, коммуникабельности и ответственности необходимо разработать такую систему мотивации, которая максимально бы заинтересовала всех работников.

В. Герчиков разработал концепцию мотивации позволяющую повысить эффективность трудовых ресурсов. Для изучения мотивации сотрудников компании была выбрана методика В. Герчикова, потому что она в большей мере пригодна для российских компаний, так как учитывает специфику и менталитет российских работников. Более конкретно типологическая модель В. Герчикова представлена ниже по тексту.

Основная проблема остальных теорий мотивации заключается в том, что в них не учитываются индивидуальные особенности типа личности. Давно стало известно, что материальная мотивация не является залогом успеха, она дает эффект, но он рассчитан на краткосрочный период. Многие компании стали в большей степени применять нематериальную мотивацию считая, что она дает результат в долгосрочной перспективе.

Более известная концепция А. Маслоу, которая утверждает, что изначально все стремятся удовлетворить базовые потребности, затем по мере продвижения по указанной иерархии потребностей, достигает высшей потребности в самореализации. Следовательно, стимулировать на этих уровнях надо одинаково.

* Бондюгина Наталья Анатольевна – магистрант, кафедра менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, bondyugina.n@mail.ru.

По нашему мнению, в этом и есть основное заблуждение, данная теория не учитывает тип личности, индивидуальность, менталитет. Как показали результаты анкетирования по методике В. Герчикова, инструменталистов больше. Если рассматривать в разрезе должностей, то по концепции А. Маслоу директоров и заместителей директоров можно отнести к высшим уровням иерархии, основа мотивации нематериальная, по методике В. Герчикова видно, что директор относится к профессионально-инструментальному типу, а заместители директора относятся к инструментальному типу. Следовательно, нематериальная мотивация в данной ситуации не будет результативной.

Таким образом, концепция В. Герчикова строится на феномене внутренней мотивации. В. Герчиков говорил «Не стоит мотивировать персонал вообще, он разный». Разница проходит по различным типам внутренней мотивации, следовательно, потребности работников различны и для качественной системы мотивации, в компании их необходимо учитывать.

В. Герчиков выделяет пять базовых типов мотивации, определяющих общую направленность поведения работника. По его мнению, существуют мотивационные типы: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпенизированный [1].

1. Инструментальный тип мотивации персонала. Сама работа не является для работника этого типа сколько-нибудь значимой ценностью и рассматривается только как источник заработка и других благ, получаемых в качестве вознаграждения за труд. Сотрудников с инструментальным типом мотивируют только деньги, а работа сама по себе не является ценностью.

2. Профессиональный тип мотивации персонала. Работник данного типа ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам. Отличается развитым профессиональным достоинством. Для сотрудника с профессиональной мотивацией, основной движущей силой является содержание работы, возможность решить сложные профессиональные задачи.

3. Патриотический тип мотивации. Основан на убежденности работника в том, что он нужен организации. Такой работник способен «загореться» перспективной стратегией, выдвинутой руководством, и будет работать с полной отдачей, способствуя воплощению этой стратегии. Он ценит результативность общего дела, в котором участвует, и общественное признание своего участия, выраженное скорее в моральных, нежели материальных, знаках и оценках. Сотрудник патриотического (лояльного) типа ценит работу в команде, а мотивирует его осознание собственной нужности организации.

4. Хозяйский тип мотивации. Выражается в добровольном принятии работником на себя полной ответственности за выполняемую работу. Работник с таким типом мотивации будет выполнять свою работу с максимальной отдачей,

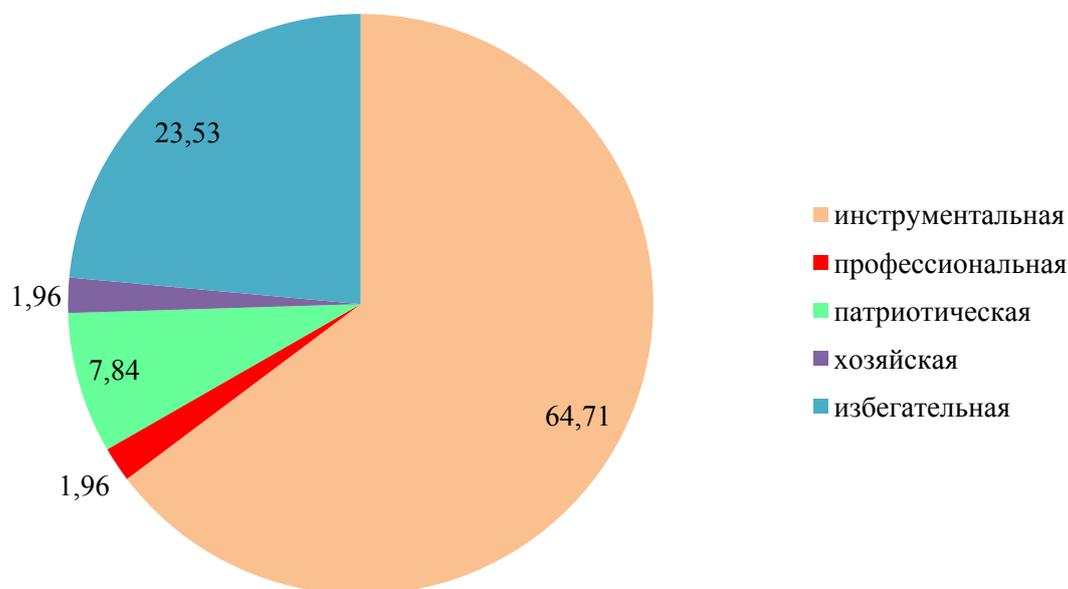
не настаивая на ее особой «интересности» или высокой оплате, не требуя ни дополнительных указаний, ни постоянного контроля. Работника с хозяйским типом мотивируют самостоятельность, ответственность за порученное дело.

5. Люмпенизированный («избегательный») тип мотивации. По сути, отсутствие мотивации вообще. Это люди, которые работают по инерции, потому что так надо. Или потому что вынуждены. Такой работник обладает очень слабой мотивацией к эффективной работе. У него низкая квалификация, и он не стремится ее повышать; старается избежать любой работы, связанной с личной ответственностью; сам не проявляет никакой активности и негативно относится к активности других. Его основное стремление - минимизировать свои трудовые усилия на уровне, допустимом со стороны непосредственного руководителя [1].

С целью изучения мотивационного типа сотрудников будем применять авторскую анкету. Анкета включает в себя 23 вопроса, вопросы в анкете все закрытые. На большинство вопросов в анкете можно дать два ответа. После проведенного анкетирования, можно выявить тип мотивации, характерный именно для каждого сотрудника, что позволит разработать эффективную систему мотивации.

Далее в статье будет представлено исследование сотрудников супермаркета по методике В. Герчкова.

Для оценки мотивационной структуры работников супермаркета было проведено анкетирование. В анкетировании приняли участие все сотрудники супермаркета расположенного в г. Иркутске в общей сложности 51 человек. Распределение работников по результатам анкетирования представлено на рисунке.



Мотивационная структура работников супермаркета, %

По результатам анкетирования, доминирующим типом трудовой мотивации является инструментальный (64,71 % или 33 человека). Это позволяет сде-

лать нам вывод, о важности справедливой и достойной оплаты труда. Для этих работников важна денежная форма стимулирования.

На втором месте находится избегательный тип трудовой мотивации, составляет (23,53 % или 12 человек). Для этих работников необходимо применять следующие формы стимулирования: негативная, натуральная и паттернализм.

Патриотический тип трудовой мотивации составил 7,4 % или 4 человека. Для этих сотрудников базовой формой стимулирования является – моральное стимулирование.

Профессиональный тип трудовой мотивации составил 1,96 %. Для сотрудника базовой формой стимулирования является организационное стимулирование. Для данного сотрудника большое значение имеют условия и организация работы.

Хозяйский тип трудовой мотивации составил 1,96 %. Для сотрудника базовой формой стимулирования является участие в управлении. Запрещены следующие формы стимулирования: паттернализм, негативные.

Полученные результаты будут учтены при разработке более индивидуализированной системы мотивации сотрудников. Это позволит достигнуть лучших показателей в работе компании.

Список использованной литературы

1. Герчиков В. И. Мотивация стимулирование и оплата труда : учеб. пособие / В. И. Герчиков. – М. : Изд-во ГУ-ВШЭ, 2004.
2. Данилова Е. Типичные ошибки при создании системы мотивации / Е. Данилова // Финансовый директор. – 2005. – № 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fd.ru/reader.htm?id=13957>.
3. Зиновьева Е. В. Мотивация и менеджмент / Е. В. Зиновьева, Л. С. Пузыревский // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2008. – № 3.
4. Коргова М. А. Реализация функции мотивации и стимулирования персонала в современных российских организациях (на материалах Северного Кавказа) / М. А. Коргова, О. Г. Дзугкоева // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2009. – № 12.