

ОЦЕНКА СУЩЕСТВУЮЩИХ МЕТОДИК ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Подоян Елена Анатольевна¹, Фан-Юнг Ирина Валерьевна²

Филиал ФБГОУ ВО «Самарский государственный технический университет» в г. Новокуйбышевске

Аннотация: Статья посвящена вопросам изучения существующих методик исследования трудовой мотивации персонала, как инструмента, используемого для дальнейшей разработки или совершенствования системы стимулирования труда персонала организации. Значительное внимание уделено представлению результатов анализа существующих методик в соответствии с теми вопросами, ответы на которые необходимо получить перед оптимизацией системы стимулирования труда персонала. Задачи исследования: определить критерии, по которым будет проводиться анализ методик исследования трудовой мотивации, оценить в соответствии с ними существующие методики исследования мотивации и сделать вывод о целесообразности их использования для дальнейшей разработки или совершенствования системы стимулирования труда персонала организации.

Ключевые слова: трудовая мотивация персонала, методика исследования трудовой мотивации персонала, система стимулирования труда персонала организации.

Стимулирование труда персонала организации – это целенаправленное воздействие на трудовое поведение работника посредством влияния на условия его жизнедеятельности, с использованием мотивов, движущих его деятельностью, в целях повышения уровня социально-экономического развития организации и общества в целом [4]. Разработка или совершенствование системы материального стимулирования персонала не может осуществляться без учета потребностей самих работников. Поэтому перед исследованием поставлена задача выявления и анализа характеристик и структуры трудовой мотивации работников муниципальных органов власти и оценки уровня удовлетворенности муниципальных служащих результативностью своего труда и применяемыми к ним мерами материального стимулирования.

Разработка или совершенствование системы материального стимулирования персонала в организации должна основываться на исследовании структуры и характеристик трудовой мотивации персонала. Для этого организации необходимо получить ответы на следующие вопросы о том, какая ориентация преобладает в системе ценностей труда персонала – прагматическая

¹Кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и менеджмент» филиала ФБГОУ ВО «Самарский государственный технический университет» в г. Новокуйбышевске

²Кандидат психологических наук, генеральный директор ООО «Отель-Эксперт».

или ценностная; каков уровень удовлетворенности персонала организации своей работой - в целом и по структурным подразделениям; какие параметры трудовой деятельности вызывают наибольшую неудовлетворенность и каковы причины этого; каков уровень удовлетворенности персонала действующей системой оплаты и мерами материального стимулирования; какие потребности работники хотели бы, но не имеют, по их мнению, возможности удовлетворить в процессе работы.

Поэтому методика исследования должна позволить организации определить общий уровень удовлетворенности персонала трудовой жизнью; оценить удовлетворенность по отдельным параметрам трудовой деятельности – обязательно по оплате труда, премированию, справедливости поощрений и наказаний, по параметрам социальной защищенности, по условиям труда; определить структуру и рейтинг неудовлетворенных (наиболее актуальных) потребностей работников; установить различия в оценках работников о желаемых и возможных к реализации потребностях; типологизировать персонал по признаку доминирования прагматической или ценностной ориентации трудовой мотивации.

Исходя из поставленной проблемы, автором подобраны 5 известных методик, в целом отвечающих обозначенным параметрам: методика «Оценка влияния социально-экономических факторов на рост производительности труда» НИИ Министерства труда и социальной защиты РФ [3], методика «Персонал организации и удовлетворенность трудом» Государственного университета управления [1,2], методика мотивов отношения к труду Всероссийского центра исследования общественного мнения (ВЦИОМ) [2], методика формирования нормативных мотивов труда Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова [1,2], концепция мотивации управленческого труда Пензенского государственного университета архитектуры и строительства (ПГУАС) [5]. Сопоставительный анализ методик исследования мотивации трудовой деятельности персонала организаций [4], проведенный автором, представлен в таблице 1.

Таблица 1 - сопоставительный анализ методик исследования мотивации трудовой деятельности персонала организаций и потребностей работников организации.

№	Название методики	Исследуемые параметры	Показатели	Способ получения данных
1.	Методика «Оценка влияния социально-экономических факторов на рост производительности и труда» НИИ Министерства труда и социальной защиты РФ.	1. Анализ мотивационного ядра личности; 2. Анализ удовлетворенности работой; 3. Анализ корреляционной зависимости удовлетворенности трудом с параметрами, характеризующими трудовую мотивацию.	1. Расчет средних баллов и рангов ценности для сотрудника различных групп трудовых ценностей; 2. Коэффициенты корреляционной зависимости удовлетворенности трудом с параметрами,	Анкетирование

			характеризующими трудовую мотивацию	
2.	Методика «Персонал организации и удовлетворенность трудом», дополненная и уточненная ГУУ	1. Анализ мотивационного ядра личности; 2. Анализ удовлетворенности работой по расширенному и уточненному списку параметров 3. Анализ корреляционной зависимости удовлетворенности трудом с параметрами, характеризующими трудовую мотивацию с расчетом шести видов коэффициентов корреляции.	1. Расчет средних баллов и рангов ценности для сотрудника различных групп трудовых ценностей; 2. Расчет индексов удовлетворенности сотрудника; 3. Шесть видов коэффициентов корреляционной зависимости удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью в целом с параметрами, характеризующими трудовую мотивацию: типом, силой, направленностью.	Автоматизированное анкетирование
3.	Методика мотивов отношения к труду Всероссийского центра исследования общественного мнения (ВЦИОМ)	1. Анализ мотивов основной занятости; 2. Анализ мотивов дополнительной занятости; 3. Анализ мотивов смены работы.	1. Четырехуровневая шкала силы мотивации; 2. Процентные показатели по количеству респондентов по всем группам анализируемых мотивов	Социологический опрос значительного количества респондентов
4.	Методика формирования нормативных мотивов труда Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова	Анализ нормативных характеристик групп мотивов: 1. Мотив преобразования; 2. Мотив коммуникации; 3. Прагматический мотив; 4. Мотив кооперации; 5. Мотив конкуренции; 6. Мотив достижения.	1. Показатели нормативного значения мотивов трудовых коллективов; 2. Показатели фактического значения мотивов трудовых коллективов.	Анкетирование
5.	Концепция мотивации управленческого труда Пензенского государственного университета архитектуры и строительства (ПГУАС)	Анализ основных потребностей руководителей и другого персонала строительных организаций (рабочих и специалистов): 1. Гарантия сохранения места работы, 2. Самостоятельность в принятии управленческих решений, 3. Потребность в труде, в служебном продвижении, 4. Развитие знаний и навыков руководителя с рыночных позиций, 5. Потребность в	Коэффициенты реальной важности потребностей работников: руководителей и другого персонала строительных организаций (рабочих и специалистов). Коэффициенты реальной важности факторов, влияющих на рост удовлетворенности трудом работников: руководителей и другого персонала строительных организаций (рабочих и специалистов).	Анкетирование

		коммуникации, 6. Слаженность управленческой команды, 7. Авторитет, незаменимость руководителя на производстве и т.д.		
--	--	--	--	--

Оценка методик исследования трудовой мотивации и потребностей работников организации по представленным выше критериям приведена автором в таблице 2.

Таблица 2 - Оценка существующих методик исследования мотивации трудовой деятельности персонала организаций и потребностей работников организации

Критерии выбора методики (задачи исследования)	Методика «Оценка влияния социально-экономических факторов на рост производительности труда» НИИ труда	Методика «Персонал организации и удовлетворенность трудом», дополненная ГУУ	Методика мотивов отношения к труду (ВЦИОМ)	Концепция мотивации управленческого труда (ПГУАС)	Методика формирования нормативных мотивов труда (МГУ)
	Позволяет / не позволяет инструментарий методики решить задачи исследования структуры трудовой мотивации персонала организации («+» / «-»)				
1. Определить общий уровень удовлетворенности персонала трудовой жизнью	+	+	+	+	+
2. Оценить удовлетворенность по отдельным параметрам трудовой деятельности	+	+	+	+	+
3. Определить структуру и рейтинг неудовлетворенных (наиболее актуальных) потребностей персонала	+	+	-	+	-
4. Установить различия в оценках работников о желаемых и возможных к реализации потребностях	-	+	+	-	+

5. Типологизировать персонал по признаку доминирования прагматической или ценностной ориентации трудовой мотивации	+	+	-	-	-
--	---	---	---	---	---

Исходя из данных, представленных в таблице 2, наиболее подходящей к задачам исследования мотивации трудовой деятельности персонала организаций и потребностей работников организации можно считать методику «Персонал организации и удовлетворенность трудом», дополненная и уточненная учеными Государственного университета управления, поскольку ее возможности позволяют решить все задачи, предваряющие дальнейшую разработку или совершенствование системы стимулирования труда персонала организации.

Таким образом, по итогам исследования можно сделать следующие выводы:

— методика «Персонал организации и удовлетворенность трудом» (ГУУ) имеет наиболее полный инструментарий для комплексной оценки структуры стимулов и мотивов трудовой деятельности персонала, выявления актуальных стимулов и мотивов, их силы и направленности, а также всех возможных показателей удовлетворенности работников.

— методика «Персонал организации и удовлетворенность трудом» (ГУУ) позволяет на основании полученных данных провести корректировку существующего механизма стимулирования и мотивации работников организации с учетом выявленного преобладающего типа мотивации (ценностной, прагматической или сбалансированной ориентации).

Так же дополнительным преимуществом является возможность автоматизированного анкетирования и обработки ответов респондентов, что позволяет сократить время исследования и получить более точные результаты при сложных расчетах, что позволяет ускорить и оптимизировать подготовку к разработке или совершенствованию системы стимулирования труда персонала организации.

Список использованных источников:

1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. - М.: ИФРА-М, 2009. -528 с.
2. Ловчева М. В. Удовлетворенность трудом как индикатор корпоративной социальной политики // Кадровик. – №2. – 2010. – С. 12-13.
3. Оценка влияния социально-экономических факторов на рост производительности труда: Методические рекомендации. - М.: НИИ труда. 2005. – 58с.

4. Подолян Е.А. Материальное стимулирование муниципальных служащих на основе совершенствования оценки результативности их труда/Дисс. на соискание степени кандидата эк.наук. На правах рукописи. – М.:РГБ, 2010.
5. Резник С.Д., Левина С.Ш., Глухова И.В. Мотивация управленческого персонала в строительных организациях. – Пенза: Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, 2003. – 495с.
6. Анисимова В.Ю. Инвестиционная привлекательность нефтегазодобывающей промышленности России // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов. - 2014. - №1. - С. 15-19.
7. Анисимова В.Ю., Семенова Е.Е. Роль государства в создании рыночной инфраструктуры страны // Вестник Самарского государственного университета. - Самара: Самарский университет, 2015. - С. 144-148.

ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ И УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ТИПОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА (НА ПРИМЕРЕ РОССИИ И КАЗАХСТАНА)

Порубова Полина Владимировна

Самарский национальный исследовательский университет имени академика
С.П. Королева, г. Самара.

Аннотация: Статья посвящена диагностике типов экономического роста в России и Казахстане и анализу факторов и условий, формирующих их на основе математического моделирования долгосрочны трендов динамики показателей эффективности функционирования труда и капитала.

Ключевые слова: экономический рост, типы экономического роста, производительность труда, капиталотдача, трудосбережение, капиталосбережение, капиталоемкий тип экономического роста.

Актуальная для многих стран СНГ задача повышения и стабилизации темпов экономического роста не может решаться в отрыве от качественных его характеристик. Понятие качества экономического роста многогранно и наполняется разными авторами различающимися характеристиками. Среди них наиболее часто называются: качество и конкурентоспособность выпускаемых товаров и услуг, социальные и экологические последствия экономического роста, его источники, структурные сдвиги в производстве, ВВП экспорте и импорте, степень безопасности экономического роста и другие. Понятие типа экономического роста (экстенсивный, интенсивный) характеризует его качественные характеристики с позиций соотношения результата (прироста ВВП) и привлекаемых ресурсов. Поскольку ресурсосбережение осуществляется не одинаковыми темпами в отношении разных групп ресурсов, происходит