

МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

© 2013 С.А. Щелкунова, С.В. Метлин, Е.М. Казеева*

Ключевые слова: мотивация, психодиагностика, прямой, проективный и психосемантический методы диагностики.

Рассматриваются инструменты для определения трудовой мотивации работников.

Объективно подобрать наиболее действенные методы управления мотивацией персонала конкретной организации невозможно без четкого представления о психологических особенностях сотрудников, их ценностных ориентациях, предпочтениях, профессиональной направленности, личной иерархии потребностей, а также об их способности выполнять те или иные задачи. У каждого человека по-своему расставлены приоритеты между мотивами при принятии решений, имеется субъективный взгляд на политику руководства, взаимоотношения в коллективе, на другие аспекты трудовой деятельности¹. Поэтому, прежде чем создавать систему управления мотивацией персонала предприятия или добавлять в уже существующую систему новые элементы, нужно тщательно проанализировать перечисленные выше особенности сотрудников, провести диагностику мотивации персонала.

В настоящее время существует большое количество разнообразных инструментов для определения трудовой мотивации работников и соискателей. Так, *прямые методы* психодиагностики позволяют оценить представления человека о причинах или особенностях его поведения, интересах, ценностных ориентациях. При этом человеку задают прямые вопросы, в ответах на которые проявляются осознанные мотивы поведения и причинные стереотипы. В данной диагностике могут быть использованы анкеты, интервью, опросники. Прямые методы довольно просты в исполнении, но следует помнить о том, что, заполняя анкеты, люди часто стремятся к социально одобряемым ответам, тем самым подвергаясь сознательной или неосознанной фальсификации. Поэтому при использовании та-

ких методов диагностики мотивации крайне важно настроить людей так, чтобы они отвечали максимально искренне.

К прямым методам относятся анкета диагностики типа мотивации В.И. Гречикова, Миннесотский опросник удовлетворенности, МВТІ, личностный опросник Кеттелла и др.²

Другим направлением диагностики мотивации человека являются *проективные методы*. Они предназначены для диагностики глубинных мотивационных образований, неосознаваемых мотивов. Однако использование проективных тестов является трудоемкой процедурой, а их достоверность и надежность в большей мере зависят от квалификации и опыта экспериментатора. Кроме того, разрешающая способность большинства проективных методик не позволяет использовать их для точных количественных измерений, допуская лишь качественное определение тех или иных черт.

Среди проективных методов следует назвать ассоциативный тест Юнга, тест чернильных пятен Роршаха, рисуночный тест Розенцвейга, тест незаконченных предложений Сакса и Сиднея, тест "Дом - дерево - человек" Дж. Бука, цветовой тест Люшера и многие другие.

Таким образом, традиционные психодиагностические методы не позволяют с достаточной степенью точности выявлять содержание мотивации. Поэтому для большей достоверности необходимо сочетать несколько тестов и анализировать обобщенные результаты. Также актуальной задачей является поиск защищенных от неискренности испытуемого методов диагностики реальных его отношений к действительности.

В последнее время в диагностике направленности личности интенсивно развивается

* Щелкунова Светлана Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент. E-mail: sas-07@bk.ru; Метлин Сергей Вячеславович, кандидат экономических наук, доцент. E-mail: sergejj-metlin@rambler.ru. - Самарский государственный экономический университет; Казеева Екатерина Михайловна, аспирант Самарского государственного университета путей сообщения. E-mail: kvakina@yandex.ru.

третье направление - *психосемантические методы*. Они используются для измерения индивидуальной системы субъективных значений различных объектов для человека. В данном случае испытуемых оценивает ряд объектов по специально разработанным шкалам. При этом объектами могут быть различные люди, события, виды деятельности, ценности, чувства и т.д. Результат представляет собой матрицу данных, где в строках представлены оцениваемые объекты, а в столбцах - оценочные признаки. Матрица данных каждого испытуемого подвергается многомерному статистическому анализу с целью получения расчетных показателей и повышения наглядности результатов³.

Психосемантические методы не исключают, а дополняют традиционные психодиагностические методики, предназначенные для изучения поведения (анкеты) и бессознательных переживаний (проективные тесты), позволяя получить информацию о сознании человека. Примером таких инструментов могут послужить методика психосемантической диагностики скрытой мотивации (ПДСМ), методика цветowych метафор Соломина, репертуарные решетки Дж. Келли и другие методики⁴.

На разных этапах работы с персоналом необходимо проводить соответствующую оценку определенных параметров, факторов и характеристик, касающихся мотивации. Так, при приеме на работу проводится оценка потребностей и психологических особенностей человека, за счет чего можно спрогнозировать его поведение, понять, какие цели он ставит перед собой, а также определить, на каком рабочем месте и в каком коллективе он сможет лучше себя проявить. Кроме того, на данном этапе определение типа мотивации работника поможет предварительно спланировать наиболее действенные для него методы мотивации и стимулирования.

В дальнейшем периодически появляется необходимость в оценке: степени удовлетворенности трудом; эмоционального отношения к коллегам, руководству и подчиненным; согласия с различными организационными вопросами и политикой предприятия в целом; а также других показателей и факторов мо-

тивации. Это позволяет поддерживать высокий уровень мотивации среди сотрудников путем своевременной корректировки и совершенствования методов воздействия на их поведение.

При формировании кадрового резерва и организации обучения персонала необходимо оценить степень стремления работника к личностному развитию, профессиональному и карьерному росту. Обучение не будет эффективным и не приведет к желаемым результатам, если сотрудник в нем не заинтересован и относится к нему лишь как к принудительному занятию⁵. Следует также отметить, что далеко не все люди имеют predisposition к управленческой деятельности, не обладают лидерскими качествами, а следовательно, не смогут стать по-настоящему хорошими руководителями. Поэтому, помимо оценки профессиональных знаний, необходимо оценивать психологические особенности и склонности⁶.

Для того чтобы выбрать наиболее подходящие для конкретного случая методы диагностики мотивации персонала, следует разобратся в сути, возможностях, характере получаемых результатов и в особенностях применения каждого из них.

¹ Кузьмина Н.М., Метлин С.В. Теоретико-методический подход к определению трудовой мотивации и стимулированию труда // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2007. □ 10 (36). С. 80-85.

² Бутенко Т., Саблина Т. Современные методы диагностики трудовой мотивации // Справочник по управлению персоналом. 2010. □ 4. С. 22-32.

³ Соломин И.Л. Психосемантическая диагностика скрытой мотивации : метод. руководство. СПб., 2010.

⁴ Соломин И.Л. Психосемантическая диагностика трудовой мотивации в управлении персоналом // Мир авионики. 2006. □ 4. С. 34-40.

⁵ Корнев В.М., Щелкунова С.А. Формирование компетентностно-ориентированного подхода в подготовке управленческих кадров для сельского хозяйства // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2010. □ 2 (64).

⁶ Розанова В.А. Методика диагностики мотивации к достижению успеха Т. Элерса // Психология управления. 2009.

Поступила в редакцию 04.06.2013 г.