

The background of the slide features a large crowd of small, blue, cartoonish figures. Each figure has a round head with two small black dots for eyes and a simple neck. In the center of the crowd, one figure is highlighted in yellow, standing out from the rest. The overall scene is set against a light blue gradient background.

Пять типов трудовой мотивации Владимира Герчикова

Подготовили студентки
2 курса ФТД группы
Т-116

Панкратова Полина
Янковская Елена

Владимир Исакович Герчиков

(24 июня 1938 — 20 июня 2007)

— доктор социологических наук, профессор, сертифицированный консультант по управлению (СМС).

Один из основателей отечественной промышленной социологии и отечественной научно-практической школы управления персоналом.

Автор концепции человеческого фактора производства и типологической модели трудовой мотивации.



В начале 1990-х наш соотечественник, доктор социологических наук, профессор Владимир Герчиков разработал типологию трудовой мотивации, которая до сих пор с успехом живет в ряде российских и западных компаний.

Пройдя путь от инженера до заместителя главного конструктора советского завода, он понял, что одна из основных проблем страны - в низкой производительности труда и неэффективности системы трудовых отношений.

Профессор Герчиков решил разработать такую концепцию мотивации, с помощью которой можно было бы в разы повысить эффективность работы людей. Проведя тысячи интервью с сотрудниками разных уровней, Герчиков пришел к выводу, что существует пять типов трудовой мотивации.

Патриотический тип мотивации

Работник патриотического типа, в первую очередь, хочет быть нужным своей организации. Он искренне предан общему делу. Для него гораздо важнее признание руководством его заслуг, нежели деньги или престижность работы. Сотрудник с таким типом мотивации выполняет поручения и должностные обязанности без лишних вопросов.

Профессиональный тип мотивации

Работник этого 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. Эти сотрудники предпочитают самостоятельность в работе и отличаются развитым профессиональным достоинством. К руководителю чаще всего относится с известной долей иронии. Как правило, люди с профессиональным типом мотивации достаточно быстро становятся лучшими специалистами в компании.

ХОЗЯЙСКИЙ ТИП МОТИВАЦИИ

Человек с хозяйской мотивацией ориентирован больше на результат, чем на процесс.

Характерная черта – высокая ответственность за итоги труда. Неудачи воспринимаются как личная трагедия.

Но есть и особенности: такой сотрудник ненавидит любой контроль, поэтому часто скрывает информацию о текущем состоянии дел; может саботировать директивные указания; отстаивает собственное мнение. Не любит признавать ошибки, так как считает, что это наносит вред его авторитету.

Инструментальный тип МОТИВАЦИИ

Главная ценность для людей подобного типа – размер зарплаты. Все остальные блага, которые предлагает работодатель, если их нельзя монетизировать, не представляют интереса.

Но таких работников возбуждают не любые деньги, а именно заработок. Этот сотрудник будет трудиться с максимальной отдачей на любом поприще, если работа справедливо и высоко (в его системе координат) оплачивается. На практике около 80% людей, которые увольняются из-за денег, относятся именно к инструментальному типу личности.

Они почти всегда находятся в поисках более щедрого работодателя. Поскольку деятельность инструментального типа личности направлена на максимизацию собственных доходов, нужно тщательно следить, чтобы это совпадало с целями организации.

Избегательный тип

МОТИВАЦИИ

Наконец, особая заслуга Владимира Герчикова - открытие им пятого типа мотивации.

Он обнаружил то, что давно лежало на поверхности: есть категория людей, которые вообще не стремятся работать.

Такой работник обладает очень слабой мотивацией к эффективной работе. У него низкая квалификация. И он не стремится ее повышать. Как правило, этот тип сотрудника 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.

Однако есть и положительная сторона. Ему можно поручить работу, которую не будут выполнять работники других типов мотивации. Такой сотрудник согласен на достаточно низкий заработок, лишь бы никто другой не получал существенно больше. Он чрезвычайно зависим от руководителя. И принимает эту зависимость как должное. Кроме того, работник с избегательной мотивацией – единственный, по отношению к которому авторитарный стиль управления

Безусловно, данная концепция описывает каждый тип в чистом классическом виде. Следует помнить, что она может комбинироваться в зависимости от занимаемой должности сотрудника, сферы деятельности компании, характера рабочей группы и так далее. Учитывая не только крайности - «черное» и «белое», но и различая полутона, вам удастся подобрать оптимальные инструменты для каждого типа мотивации.