

Янина Острикова
(Республика Беларусь)

Научный руководитель И.Н. Шафранский, к.э.н.
Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции
Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия

СТИМУЛИРОВАНИЕ НА БАЗЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ

Существует один единственный способ заставить кого-либо сделать что-то. Всего один. Надо заставить человека захотеть сделать это. Запомните, других способов нет. Однако единственный способ сделать это – разобраться в личности человека, исходя из его индивидуальных особенностей и потребностей.

Исходя из вышеизложенного, ставится цель – разработать адекватные формы стимулирования труда на базе индивидуальной мотивационной сферы личности.

Следует отметить, что мотивационная сфера личности – это иерархическая система мотивов, потребностей и других компонентов личности [1]. Структура мотивационной сферы сложная. При этом мотивация выстраивается в определенную иерархию не только внутри каждого вида деятельности: происходит ранжирование мотивации различных видов деятельности. Следовательно, мотивационная сфера личности – это система всех побуждений.

Поэтому для диагностики предлагаем использовать методику В.С. Бабиной и А.Г. Шмелева, которая позволит наилучшим образом определить, что движет поступками человека и чем мотивирована его деятельность, т.е. определить актуальные для конкретного индивида стимулы [2, с. 7-15].

Данная методика была апробирована в рамках потенциального первичного трудового коллектива – одной подгруппы студенческой группы 2 курса УО БГСХА. Методика оценки предполагает использование промежуточной табл. 1, в которой представляют индивидуальные результаты оценки мотивационной сферы личности в виде рангов.

Далее по результатам табл. 2 был проведен анализ коллективных результатов оценки мотивационной сферы личности.

Таблица 1 – Пример индивидуальных результатов оценки мотивационной сферы

№ п.п.	Тема	Номер юмористической фразы	Количество совпадений	Сумма баллов	Ранг
1	Агрессия – самозащита				
2	Межполовые отношения				
3	Вредные привычки				
4	Деньги				
5	Мода				
6	Карьера				
7	Семейные неурядицы				
8	Социальные проблемы				
9	Отсутствие таланта				
10	Человеческая глупость				

Таблица 2 – Коллективные результаты оценки мотивационной сферы личности с указанием ранга

№ опрошенного	Агрессия-самозащита	Межполовые отношения	Вредные привычки	Деньги	Мода	Карьера	Семейные неурядицы	Социальные проблемы	Отсутствие таланта	Человеческая глупость
1	9	1	5	10	4	7	8	2	6	3
2	10	3	8	1	2	6	4	9	7	5
3	7	6	4	1	2	3	9	10	8	5
4	4	2	5	3	6	7	10	9	1	8
5	10	3	8	1	2	6	4	9	7	5
6	1	4	9	10	7	2	5	3	8	6
7	3	4	8	1	2	6	10	7	5	9
8	4	5	3	5	7	3	3	1	5	2
9	2	8	4	6	5	7	9	10	1	3
10	6	7	2	9	5	1	4	8	3	10
11	8	2	4	5	7	9	1	3	10	6
12	2	9	5	6	10	7	3	4	8	1

Анализ информации таблицы 2 позволил выделить первичные трудовые группы, в основу классификации которых положены следующие оценки мотивационной сферы.

В первую группу входят опрошенные под номерами 2, 3, 5, 7 – мотивационной сферой личности, которых являются деньги, т. е. на первом месте для них стоит личное материальное благосостояние. Преградой являются высокие цены, недостаток денег.

Во вторую группу входят опрошенные 1, 4, 11 – мотивационной сферой личности, которых являются межполовые отношения. Мотивом является вступление в межполовые отношения, разрядка напряжения от неудовлетворенности. Преграда – внутренние трудности, интериоризованные субъектом социальные запреты на проявление близости вне специальных ситуаций супружеской интимности.

В третью группу относятся опрошенные под номерами 8, 9, 12 – мотивационная сфера личности – познание, стремление к истине как к самостоятельной ценности, самоутверждение в обладании истинным знанием. Преградой является невежество, ограниченность окружающих.

Вне выделенных групп – опрошенный студент под номером 6, т. е. 8,3% от всего коллектива. Можно констатировать, что процент таких работников незначителен и для них необходимо использовать индивидуальную ситуационную мотивацию.

Таким образом, можно сделать вывод, что система стимулирования труда, разработанной на базе методики оценки мотивационной системы личности, способствует подбору актуальных адекватных стимулов для первичного трудового коллектива. Вышеизложенное будет способствовать росту заинтересованности работников, следовательно, позволит повысить конечные результаты труда всего коллектива.

Список использованных источников:

1. Кузнецова, Е. Мотивационная сфера волонтеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/psihologiya/motivacionnaya_sfera_volonterov/ – Дата доступа: 03.02.2022.
2. Шафранский, И. Н. Мотивационный менеджмент: практикум / И.Н. Шафранский. – Горки : БГСХА, 2020. – 252 с.