

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТИПОВ МЫШЛЕНИЯ

Аннотация. Рассмотрена теория в области применения типа мышления сотрудника как инструмента мотивации персонала на основании деления на аналитиков, прагматиков, реалистов, критиков и идеалистов, приведены наглядные практические применения данного инструмента.

Анотація. Розглянуто теорію в області застосування типу мислення співробітника як інструменту мотивації персоналу на підставі поділу на аналітиків, прагматиків, реалістів, критиків та ідеалістів, наведено наочні практичні застосування цього інструменту.

Annotation. The theory in the field of employee's mind-set application as an instrument of personnel motivation on the basis of dividing into analysts, pragmatists, realists, critics and idealists is considered, the illustrative and the practical application of this tool is given.

Ключевые слова: мотив, мотиватор, аналитик, прагматик, реалист, критик, идеалист.

В условиях рыночных отношений все большее значение в достижении конкурентоспособности предприятия отводится человеческим ресурсам. Привести в действие организованную систему для получения ожидаемого результата можно, оказав на нее определенное влияние управляющего органа или лица. Для того чтобы она начала свое функционирование, необходимо применить определенные инструменты влияния на элементы системы. Одним из таких инструментов является мотивация персонала.

Проблему мотивации изучали такие ученые-исследователи, как: Фридман Л. М., Маркова А. К., Божович Л. И., Леонтьев А. Н., Ильин Е. П., Морозова Н. Г., Матюхина М. В. и др. Несмотря на разнообразие подходов к определению мотивации, большинством авторов она определяется как совокупность, система психологически разнородных факторов, детерминирующих поведение и деятельность человека [1].

Целью данной статьи является рассмотреть главные мотиваторы для людей с разными типами мышления и определить, кого руководителю лучше принять на работу и, соответственно, легче промотивировать.

От того, насколько руководитель удовлетворен работой подчиненного, а последний, в свою очередь, – условиями труда, будет зависеть эффективность работы предприятия, а следовательно и прибыль организации, и заработная плата сотрудника. Для того чтобы эффективно двигаться к цели, руководитель должен не только спланировать и организовать работу, но и побудить людей выполнять ее согласно установленному плану. А в нынешних экономических условиях, когда каждый борется за возможность быть лучшим, необходимо правильно мотивировать подчиненного, чтобы он добросовестно выполнял работу, которая приведет к расцветанию предприятия и удовлетворению его собственных нужд. Но в этой ситуации перед работодателем возникает проблема: люди отличаются друг от друга поведением, темпераментом, способностью воспринимать и реагировать, целями в жизни, поэтому для каждого работника необходим особый подход в вопросе мотивирования.

На поведение сотрудника на предприятии, решение им профессиональных задач и принятие решений, помимо темперамента, влияет его стиль мышления. Так, Н. Самоукина выделяет пять типов мышления: аналитик, прагматик, реалист, критик и идеалист [2]. После описания характеристик каждого из них попытаемся сравнить типы мышления и определить, для кого предприятию выгоднее создать условия работы для наиболее эффективного результата при наименьших затратах.

По мнению Ожегова С. И., аналитик – это человек, умеющий хорошо анализировать, склонный к аналитическому мышлению [3]. Ушаков Д. Н. дает следующее понятие аналитика: это сотрудник, пользующийся анализом при исследовании и решении вопросов [4]. В Современном экономическом словаре приводится такое определение аналитика: это специалист, владеющий методикой экономического анализа, участвующий в проведении анализа [5].

Аналитик имеет ряд характерных черт, среди которых выделяют следующие: любит работать с цифровыми данными и количественными показателями, ссылается на инструкции, документы, юридические нормы, ориентирован на высокую успешность: пытается достичь высокой профессиональной компетентности.

Прагматик описывается основателем прагматизма В. Джемсом как человек, который выстраивает свою систему поступков и взглядов на жизнь в аспекте получения практически полезных результатов [6]. Прагматик – это новатор, который в работе стремится к получению быстрых и конкретных результатов.

Реалист – это человек, трезво учитывающий в своей практической деятельности реальные условия и возможности; противник не обоснованных, не подготовленных должным образом, а потому не имеющих шансов на успех планов, проектов и иных действий [7].

Для реалиста как сотрудника присущими являются такие характеристики: быстро принимает решения, берет

Сотрудник-критик – это человек, который способен видеть недостатки в работе персонала и всего предприятия в целом раньше других. Поскольку критики бывают конструктивными и деструктивными, то следует отметить, что присутствие на предприятии именно конструктивного критика помогает избежать ошибок для получения максимально выгодного эффекта. Деструктивные критики становятся проблемой предприятия, так как они не удовлетворены любым из принятых решений и видят только негативные стороны в его реализации. Также часто выступают инициаторами конфликтов, что разлагает атмосферу в коллективе.

Идеалист, по мнению Ефремовой Т. Ф., – это человек, который привержен высоким нравственным идеалам и руководствуется ими в жизни [8]. На предприятии идеалист может стабилизировать атмосферу в коллективе, уладить конфликт, найти компромисс, устраивающий всех.

Для каждого из выше перечисленных типов мышления существуют свои виды мотивации на предприятии, которые представлены в таблице (на основе работы [9], доработано автором).

Таблица

Направления мотивации для персонала с разными типами мышления

Типы мышления	Направление мотивации	
	материальная	нематериальная
Аналитик	<ul style="list-style-type: none"> не слишком высокая, но и не низкая заработная плата (средний уровень оплаты труда) 	<ul style="list-style-type: none"> стабильное положение компании, ее известность на рынке; повышения профессиональной компетентности; наличие четких карьерных перспектив; признание со стороны руководства; самостоятельность в работе, отсутствие директивного контроля со стороны руководства
Прагматик	<ul style="list-style-type: none"> получение большой прибыли 	<ul style="list-style-type: none"> наличие условий для получения конкретных результатов в краткосрочной перспективе; постановка задачи внедрения инновации (разработка нового проекта); отсутствие директивного контроля со стороны руководства; разнообразие в работе
Реалист	<ul style="list-style-type: none"> бонус, социальный пакет для него и для членов его семьи 	<ul style="list-style-type: none"> перспектива вертикальной карьеры; возможность заниматься организацией и управлением; участие во внешних контактах с партнерами, клиентами и поставщиками; вхождение в закрытую "тусовку" руководства компании
Критик	<ul style="list-style-type: none"> премии, бонусы, социальный пакет 	<ul style="list-style-type: none"> использование его активности для выявления ошибок в новых проектах и работе сотрудников; поддержка и лояльность со стороны руководителя; стабильная, устойчивая атмосфера в команде
Идеалист	<ul style="list-style-type: none"> средний уровень заработной платы 	<ul style="list-style-type: none"> позитивная атмосфера в подразделении; поддержка со стороны руководителя; подготовка корпоративных праздников; завязывание новых контактов с позитивными людьми; приветствует позитивную систему мотивации

Итак, каждый из пяти претендентов на вакантное место выглядит привлекательно, но в пользу кого лучше сделать выбор: аналитика – ответственного и компетентного, прагматика – новатора и борца, реалиста – управленца и карьериста, критика – прямолинейного и не боящегося противостоять руководителю или же идеалиста, который создаст благоприятную атмосферу в коллективе и сумеет наладить выгодные контакты.

Каждый из описанных выше может стать хорошим сотрудником, приносящим положительный эффект для предприятия, но если анализировать мотиваторы, то следует отметить следующее: главной целью реалиста является карьера, для построения которой он может пренебречь интересами компании. Кроме того, далеко не каждому руководителю будет по душе с первых дней приема на работу "реалиста" соревноваться за кресло начальника. Критик необходим в условиях кризиса и проблем, но он также способен создавать не мало проблем своей прямолинейностью и критичностью, хотя также не требует сверхусловий в работе – главное, чтобы выслушали его мнение.

У идеалиста тоже запросы приемлемые, но его главная роль в организации – сплотить коллектив, что является немаловажным, но недостаточным для эффективной работы предприятия. Отличным сотрудником мог бы быть прагматик, который стремится к получению быстрых результатов, но эта поспешность может негативно сказаться на деятельности компании. Сотрудник-аналитик возможно является самым желаемым работником, так как он расточительный, ответственный, компетентен, стремится учиться и достигать новых высот, способен к подчинению, но также может отстоять и свою точку зрения.

Поскольку каждый человек с различным типом мышления имеет свои "слабости", то руководителю при приеме на работу нового сотрудника необходимо учитывать положение предприятия при данных конкретных условиях.

Таким образом, процесс мотивации персонала должен учитывать особенности типов мышления сотрудников, их потребности. Выделенные мотиваторы позволят менеджерам по персоналу решить несколько проблем: во-первых, определить характер работ, на которые можно взять людей с определенным типом мышления и получить эффективные результаты, а во-вторых, разработать систему мотивации, основываясь не только на возрасте, поле, квалификации и т. п., а и с учетом типа мышления, что повысит лояльность персонала и их удовлетворенность процессом труда.

Научн. рук. Иванова О. Ю.

Литература: 1. Зимняя И. А. Педагогическая психология : учебник / Зимняя И. А. – М. : Логос, 2004 – 384 с. 2. Алексеев А. А. Поймите меня правильно или книга о том, как найти свой стиль мышления, эффективно использовать интеллектуальные ресурсы и обрести взаимопонимание с людьми / Алексеев А. А., Громова Л. А. – СПб. : Экономическая школа, 1993. – 352 с. 3. Словарь Ожегова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ozhegov.org>. 4. Толковый словарь Ушакова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ushakova-slovar.ru/>. 5. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с. 6. Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki/Прагматизм>. 7. Крупнейший сборник онлайн-словарей [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.onlinedics.ru/slovar/pol/r/realist.html>. 8. Ефремова Т. Ф. Новый толково-словообразовательный словарь русского языка [Электронный ресурс] / Ефремова Т. Ф. – Режим доступа : <http://www.efremova.info/word/idealist.html>. 9. Тузова А. А. Мотивация трудовой деятельности : учебный курс (учебно-методический комплекс) [Электронный ресурс] / Тузова А. А. – Режим доступа : <http://e-college.ru>.