

Дерево целей как механизм мотивации персонала

Литвинов Павел Игоревич

студент

*Липецкий государственный педагогический университет, факультет экономики
и информатики, Липецк, Россия*

E-mail: lit-pi@yandex.ru

Мотивация, основанная на средствах системы постановки целей, является скорее психологической составляющей, чем материальной. Целеполагание в организациях направлено на рационализацию деятельности. Конкретные задачи упрощают алгоритм достижения целей и делают ситуацию ясной и понятной. В системе мотивации имеет место похожий эффект. Он проявляется в знании работником своих целей и, что более важно, в понимании, какое место в структуре целей организации занимают те задачи, которые стоят конкретно перед ним.

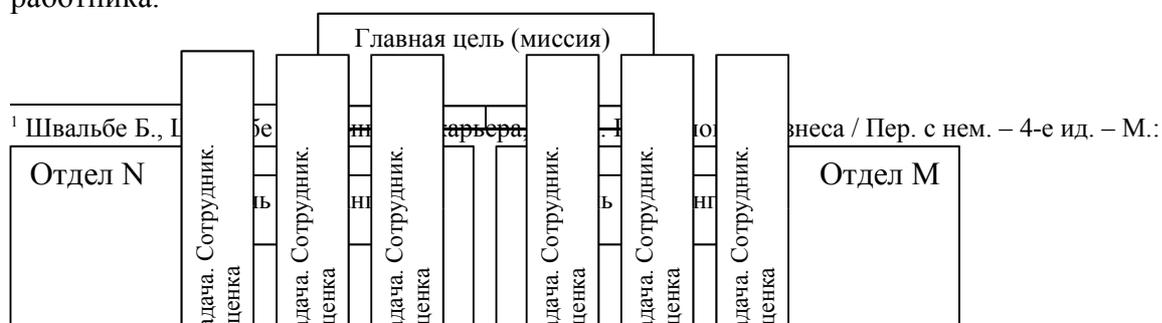
В связи с этим, средством, обеспечивающим интеграцию целеполагания и системы мотивации, может выступать графическое изображение целей в их иерархии, результатом которого является «дерево», представляющее собой графическое изображение системы целей организации.

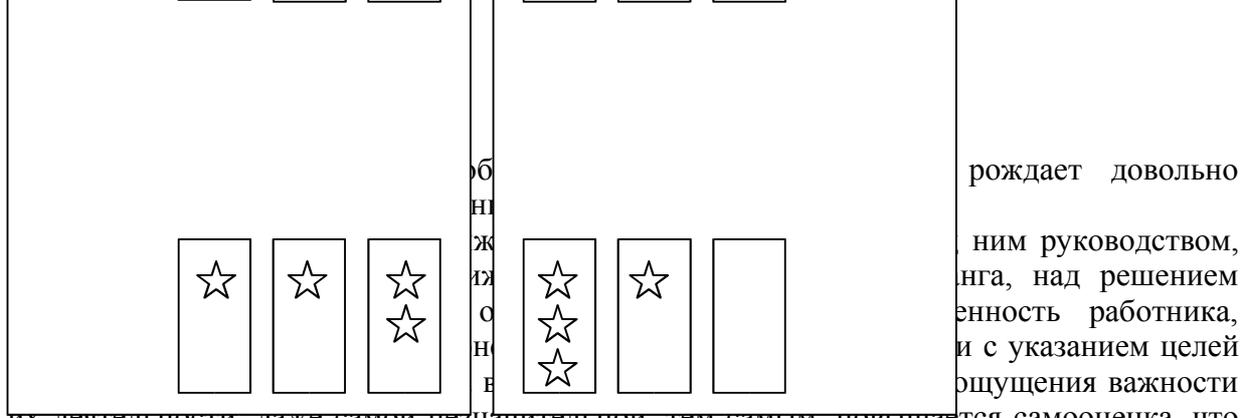
Построение дерева целей направлено на упорядочивание целей организации. Ясность, понятность, конкретность, наглядная иерархичность достигаемых целей положительно влияет на мотивацию персонала. В этом заключается связь между целеполаганием и мотивацией. Но различные научные исследования и публикации в данной области скорее обозначают проблему грамотного целеполагания в системе мотивации и не дают конкретных механизмов, что обуславливает актуальность и практическую значимость исследования. Поэтому цель исследования представляет собой проведение анализа степени влияния целеполагания на мотивацию персонала и разработку механизма мотивации, основанного на применении «грамотного» целеполагания.

Основываясь на методике исследования основных мотиваторов и демотиваторов деятельности, предложенной немецкими учёными¹, нами был проведён опрос работников нескольких организаций г. Липецка, представляющих разнообразные сферы общественного производства, занимающих разные должности. Выборка составила 43 человека. Опрос проводился посредством анкетирования. Респондентам предлагалось ответить на два вопроса, имеющих несколько вариантов ответа: «в моей работе меня мотивирует прежде всего...» и «в моей работе меня демотивирует прежде всего...». По первому вопросу предлагались следующие варианты: признание, положительный результат, цель как таковая, грамотный руководитель, самостоятельность, заработок, хороший коллектив, информированность, чёткая постановка задач и прочее. По второму вопросу: критика, некомпетентный руководитель, неинформированность, перегруженность и «недогруженность», неудачи в работе, неясность функций и целей, прочие факторы. После ответа на вопросы респондент должен был указать должность, которую он занимает в организации.

Анализ полученных результатов показал, что варианты, связанные с постановкой целей в работе, имеют «срединное» положение в иерархии «популярности» мотиваторов, как и неясность функций и целей среди демотиваторов.

Следовательно, «дерево» целей как механизм целеполагания может выступать и как механизм мотивации, но для этого необходима его модернизация: цели последнего ранга распределяются между сотрудниками, поэтому записывается задача, Ф.И.О. сотрудника и оценка его деятельности (рис. 1). Для наглядности оценки деятельности можно применять определённые знаки, графически отражающие успех того или иного работника.





их деятельности, даже самой незначительной, тем самым, повышается самооценка, что может положительно повлиять на эффективность труда.

Предложенный механизм мотивации предполагает нестандартное использование дерева целей. В том числе, данный механизм направлен на улучшение психологической обстановки в организации за счёт уменьшения конфликтов между работниками связанными с распределением полномочий согласно следования той или иной цели. Его применение может значительным образом повысить эффективность труда и сформировать командный дух.

Литература

- 1) Алексеевский В.С., Коротков Э.М. Введение в специальность «Менеджмент организации»: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 159 с. – (серия «Профессиональный учебник: Менеджмент»).
- 2) Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.
- 3) Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения: Учебник. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2004. – 416 с.
- 4) Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2002. – 704 с.
- 5) Удальцова М.В., Аверченко Л.К. Социология и психология управления: Учебное пособие. Серия «Учебник и учебные пособия». – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001. – 320 с.