

## Профессиональная мотивация глазами студентов-первокурсников

Научный руководитель – Крейк Альфред Иосифович

*Плетнева Анастасия Игоревна*

*Студент (бакалавр)*

Новосибирский государственный технический университет, Факультет гуманитарного образования, Кафедра социологии, Новосибирск, Россия

*E-mail: pletnevanastasia@gmail.com*

Мотивация является одним из важнейших факторов, которые следует учитывать при приеме человека на работу и последующем построении системы руководства [2].

Понятие «мотивация» включает два аспекта: 1) побуждение к деятельности через внешние и внутренние факторы и 2) психологическую готовность к определенному поведению. В управлении персоналом существуют различные методики для оценки типов мотивации и влияющих на нее факторов. Рассмотрим модель мотивации В.И. Герчикова.

Он выделил следующие типы мотивации среди сотрудников (при этом один тип может сочетаться с другими).

- Инструментальная: Основное внимание уделяется заработной плате и материальным благам. Работник стремится обеспечить достойный уровень жизни для семьи и зависит от мнения руководства.

- Профессиональная: Сотрудника интересует содержание работы, ее разнообразие и возможность проявить свои способности. Он ориентирован на профессиональное развитие, а заработная плата рассматривается как отражение ценности его труда.

- Патриотическая: Работник хочет участвовать в важных делах организации и стремится к общественному признанию своих достижений, ощущая свою значимость и готовность взять на себя ответственность.

- Хозяйская: Этот тип характеризуется полной личной ответственностью за работу и стремлением к самостоятельности. Он встречается редко среди наемных работников, но является основным для предпринимателей.

- Люмпенизированная: Сотрудник минимизирует трудовые усилия и рассчитывает на «халяву», не имея возможности обеспечить себя своим трудом и смиряясь с низкой ценой своей рабочей силы [1].

Знание этих типов помогают понять разнообразие мотивационных факторов, влияющих на трудовую деятельность сотрудников.

В настоящее время диагностика активно используется в различных областях деятельности: социальной защите, культуре и досуге, спорте, политике и т.п.

Для понимания проявлений перечисленных типов мотивации у современных молодых людей проведено исследование среди студентов 1 курса направления «Экономика», факультет «Корпоративная экономика и предпринимательство» НГУЭУ, применив методику «Бабблс». Респондентам было дано задание изобразить каждый тип мотивации согласно типологии мотивации В. И. Герчикова в виде фигурки человека, который о себе (как о типе мотивации):

- а) говорит;
- б) думает.

Соответственно, нужно было представить пять человеческих фигурок, каждая из которых должна была представлять собой один из типов мотивации.

Результаты интерпретации данных представлены ниже.

1. Инструментальный тип мотивации. Он характеризуется прагматичным подходом к работе, где основной целью является получение материальной выгоды. Выражения «что делает жизнь прагматичной?», «как я могу заработать больше?» и «будут платить больше?» показывают, что эти работники ищут возможности для увеличения своего дохода. Фраза «деньги решают все» указывает на то, что деньги рассматриваются ими не только как цель, но и как инструмент для достижения жизненных целей.

2. Профессиональный тип мотивации. Он высказывается: «хочу расти в профессии» и «главная цель – все на высшем уровне», указывают на высокую мотивацию в профессии. Это свидетельствует о желании достигать новых высот, постоянно развиваться, повышая свои компетенции. Мысли «успех важен для меня» и «как это повлияет на мою репутацию?» подчеркивают важность внешней оценки и признания.

3. Патриотический тип мотивации. Высказывания: «хочу помочь своей стране» и «я готов сделать это для общества», характеризуют высокую степень социальной ответственности. Эти слова свидетельствуют о том, что работник воспринимает свою работу не только как источник дохода, но и как возможность внести вклад служения своей стране. Мысли: «это мой долг перед обществом» и «они нуждаются во мне», демонстрируют чувство ответственности и обязанностей.

4. Хозяйский тип мотивации. Высказывание «я стремлюсь к эффективности и рациональности» подчеркивает желание работника достигать в работе максимальных результатов с минимальными затратами. Фраза «я независима» говорит о высоком уровне самодостаточности и уверенности в своих силах. Мысль «оптимизация – ключ к успеху» подчеркивает стратегический подход к работе.

5. Люмпенизированный тип мотивации. Мысли и высказывания по типу: «работа не имеет смысла» подчеркивает глубокое разочарование в работе. Работник не видит ценности в своих усилиях, ему работа не приносит удовлетворения.

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

- Было выявлено наличие у участвовавших в диагностике молодых людей (студентов) всех типов мотивации согласно типологии В.И. Герчикова.

- Ответы респондентов продемонстрировали их понимание каждого типа мотивации, которые им были предложены.

- Результаты проведенного эмпирического исследования продемонстрировали актуальность использования двух диагностических методик в режиме триангуляции (в данном случае: методика «Модель типов мотивации В.И. Герчикова» и методика «Бабблс»).

### Источники и литература

- 1) Герчиков В.И. Мотивация персонала. Методическое пособие / В.И. Герчиков, Н.Н. Опарина Приложение к журналу «Справочник по управлению персоналом». – М., 2005. – 95 с.
- 2) Нестерова Н.В. Социокультурное пространство успеха: возможности и перспективы социологического исследования / Н.В. Нестерова // Вестник ЧГАКИ. 2011. №2 (26). – Текст: электронный. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiokulturnoe-prostranstvo-uspeha-vozmozhnosti-i-perspektivy-sotsiologicheskogo-issledovaniya> (дата обращения: 25.02.2025).