

Типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова

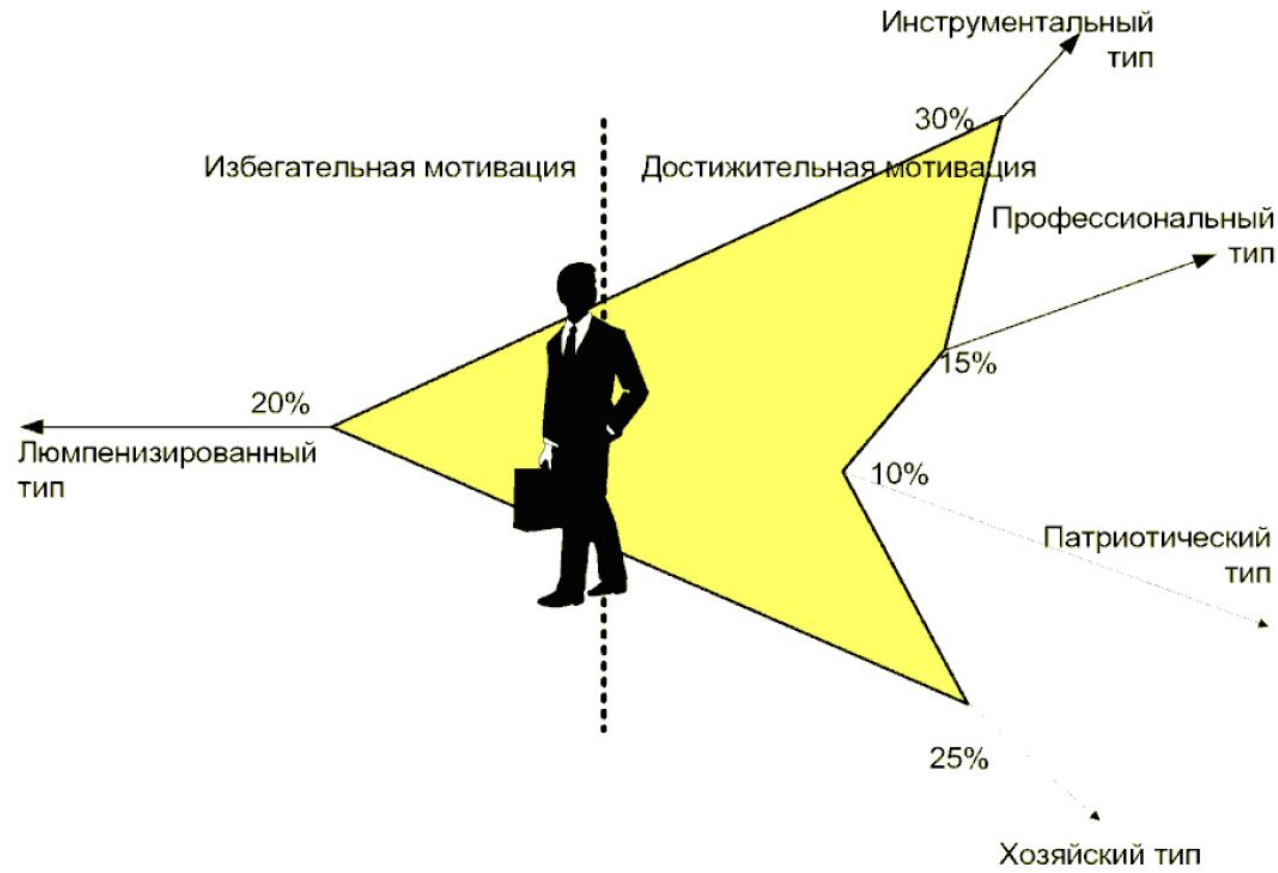
дала самое полное представление о типах трудовой мотивации сотрудников и о наборе инструментов, с помощью которых можно мотивировать работника, принадлежащего к тому или иному типу.

Каждый человек представляет собой сочетание всех или некоторых из мотивационных типов в определенной пропорции и описывается *мотивационным профилем*.



1938 - 2007

Человек как сочетание чистых мотивационных типов



Карпович, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности :
учеб. пособие/А. П. Карпович. Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та,
2013. 243 с.

Типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова

Мотивационные типы можно разделить на два класса:

- 1) класс избегательной мотивации (человек стремится избежать нежелательных для себя последствий своего поведения);
- 2) класс достижительной мотивации (человек ведет себя так, чтобы достичь определенных рубежей, к которым он стремится).



1938 - 2007

Типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова

Итак, различают следующие «чистые» типы мотивации:

- инструментальный (достижительный класс);
- профессиональный (достижительный класс);
- патриотический (достижительный класс);
- хозяйский (достижительный класс);
- люмпенизированный (избегательный класс).

Характеристика типов мотивации по теории В.И. Герчикова

1. Инструментальный тип. Такой работник рассматривает свой труд как инструмент получения вознаграждения, в первую очередь денежного. При этом он ориентирован именно на зарабатывание денег, а не просто на их получение. Поэтому при условии высокой и справедливой (по мнению работника) оплаты он будет прикладывать существенные усилия в трудовой деятельности.

2. Профессиональный тип. Для работников этого типа важна работа сама по себе, ее содержание. Он получает удовольствие от ее выполнения, от решения сложных профессиональных задач. Такие работники ценят себя как профессионалов, способны самостоятельно справляться со стоящими перед ними задачами.

3. Патриотический тип. Для таких работников важна причастность к общему делу, их нужность организации. Они могут брать на себя дополнительные обязательства ради общего дела. Мотивирующим для них является признание их вклада другими работниками.

4. Хозяйский тип. Такие люди полностью берут на себя ответственность за выполняемую работу, демонстрируя максимальную эффективность. Однако управлять такими людьми очень сложно, так как они не терпят внешних указаний. Этот тип характерен для предпринимателей.

Характеристика типов мотивации по теории В.И. Герчикова

Люмпенизированный тип

Относится к избегательному классу мотивации.

Характеристика:

- все равно, какую работу выполнять,
- согласен на низкую оплату, при условии, чтобы другие не получали больше,
- низкая квалификация и не стремится ее повысить;
- низкая ответственность, стремление переложить ее на других;
- стремление к минимизации усилий.

Соотношение типов мотивации и видов стимулирования

Виды стимулирования	Типы мотивации Инструментальная	Профессиональная	Патриотическая	Хозяйская	Избегательная (люмпенская)
Негативные (наказания, угроза потери работы и т.п.)	Применимы в денежной форме	Запрещены	Применимы в знаковой форме	Запрещены	БАЗОВЫЕ
Денежные	БАЗОВЫЕ	Применимы	Нейтральные	Применимы	Нейтральные
Натуральные (покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля и др.)	Применимы в денежной форме	Применимы при целевой договоренности	Применимы в знаковой форме	Применимы при целевой договоренности	БАЗОВЫЕ
Моральные	Запрещены	Применимы	БАЗОВЫЕ	Нейтральные	Нейтральные
Патернализм (забота о работнике)	Запрещен	Запрещен	Применим	Запрещен	БАЗОВЫЙ
Организационные (содержание, условия и организация работы)	Нейтральные	БАЗОВЫЕ	Нейтральные	Применимы	Запрещены
Карьера, развитие	Применимы	БАЗОВЫЕ	Нейтральные	Применимы	Запрещены
Участие в совладении и управлении	Нейтральные	Применимы	Применимы	БАЗОВЫЕ	Запрещены

Типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова

Теория Герчикова отчасти напоминает теорию мотивационного профиля Ричи и Мартина, Герчиков также говорит о том, что о мотивации сотрудника необходимо начинать думать до его приема на работу, и человек должен соответствовать занимаемой должности и возложенному на него функционалу не только с квалификационной точки зрения, но и с мотивационной и даже с мотивационной в первую очередь. Однако в отличие от методики Ричи и Мартина В. И. Герчиков сделал более простую для понимания и использования, но при этом не менее объективную модель и предоставил полный инструментарий для ее использования. Именно поэтому данная модель столь популярна при разработке систем мотивации и стимулирования персонала российских компаний.