DOI: 10.17117/na.2015.04.056

Поступило в редакцию: 24.04.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.04.056.pdf>

Полушина И.С.
Типология мотивации трудовой деятельности
сотрудников коммерческого отдела
по методике Кибанова А.Я.

Polushina I.S.
Typology of labor motivation of employees of commercial
department according to the procedure Kibanova A.Ya.

В статье автором на основании анкетирования работников коммерческого отдела ООО «Город ТВ» определены типы мотивации трудовой деятельности сотрудников по методике Кибанова Ардадьона Яковлевича. Проведен анализ социальной структуры персонала отдела, определено отношение работников к труду; тип, сила и направленность мотивации
Ключевые слова: коммерческий отдел, структура работников, мотивация

In the article the author on the basis of a questionnaire employees of commercial department of "City TV" defined types of labor motivation of employees according to the procedure Kibanova Ardalyon Jakovljevic. The analysis of the social structure of the personnel department, determined attitude of employees to work; type, strength and direction of motivation
Key words: sales department, the structure of employees, motivation

Полушина Ирина Сергеевна
Кандидат экономических наук, доцент
Вятская государственная сельскохозяйственная академия
г. Киров, Октябрьский проспект, 133

Polushina Irina Sergeevna
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Vyatka State Agricultural Academy
Kirov, October Prospect, 133

На первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования персонала и всей системы учета в организации, стоит мотивация работников. Можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком, зная только то, что движет человеком, побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Город-ТВ» г. Киров – независимый коммерческий региональный телеканал, оказывающий услуги по размещению рекламной информации в своем эфире, а также дополнительно занимающийся производством рекламных видеоматериалов. Компания входит в межрегиональный холдинг “RNTI Media Group”, объединяющий более 30 СМИ всех видов в разных городах России: газеты, гляцевые журналы и каталоги,

радио, телеканалы и интернет-порталы. Предприятие является коммерческим телеканалом, соответственно, оно не производит никакой товарной продукции, а лишь занимается оказанием услуг – размещением рекламной информации в своем эфире, изготовлением рекламных материалов.

Предприятие является коммерческим телеканалом, соответственно, оно не производит никакой товарной продукции, а лишь занимается оказанием услуг – размещением рекламной информации в своем эфире, изготовлением рекламных материалов.

ООО «Город-ТВ» среднее по размерам деятельности (таблица 1). В течение пяти лет наблюдается рост выручки на 78%, при этом количество работников увеличилось лишь на 29%, что говорит о повышении производительности труда.

Таблица 1. Показатели размера предприятия

Показатели	2009 г.	2010 г	2011 г	2012 г	2013 г	2013 г в % к 2009 г
Выручка, тыс. руб.	27117	31484	35818	44899	48328	178,2
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс.руб.	7580	8470	10330	9150	10112	133,4
Среднегодовая численность работников, чел.	76	83	87	94	97	128,9

На предприятии стабильно высокая текучесть кадров, что является проблемой для него.

Для определения типологии мотивации трудовой деятельности по методике Кибанова Ардальона Яковлевича [1, с. 156] был проведен социологический опрос среди 15 сотрудников коммерческого отдела ООО «Город-ТВ», что составляет 100% численности.

Для решения поставленной задачи проанализирована социальная структура персонала отдела, определено отношение их к труду; тип, сила и направленность мотивации работников отдела.

1. Анализ социальной структуры сотрудников:

- Выделяем возрастные группы и строим диаграмму.
- Все работники отдела классифицируются по уровню образования, и строим гистограмму распределения.
- Аналогичным образом строим и анализируем гистограмму распределения работников по количеству лет стажа работы в отделе.
- На основании анализа всех построенных гистограмм делаем вывод о социальной структуре персонала.

**Табл. 2. Общая характеристика сотрудников
коммерческого отдела**

	Возраст (лет)	Образование	Стаж (лет)
1. Палкина Ольга	36	Высшее	14
2. Медведева Ольга	28	Высшее	6
3. Андрианова Ксения	27	Высшее	8
4. Окатьева Ирина	25	Среднее	9
5. Прокошева Елена	28	Высшее	11
6. Ишимова Татьяна	37	Высшее	14
7. Ситникова Ольга	31	Высшее	7
8. Заборских Оксана	26	Высшее	2
9. Кокоулина Ирина	30	Высшее	3
10. Леушина Наталья	25	Высшее	3
11. Торяник Яна	22	Среднее	0,5
12. Бакулина Александра	24	Высшее	0,5
13. Баранов Дмитрий	28	Среднее	0,5
14. Кузнецова Мария	32	Среднее	0,5
15. Долгих Светлана	36	Высшее	0,5

**Рис. 1. Структура сотрудников коммерческого
отдела по возрасту, %**

**Рис. 2. Структура сотрудников коммерческого
отдела по уровню образования, %**

Рис. 3. Структура сотрудников коммерческого отдела по стажу работы, %

Возраст сотрудников коммерческого отдела не превышает 40 лет, больше всего сотрудников в возрасте от 25 до 30 лет или 40%. У 73% сотрудников высшее образование. 33% сотрудников имеют небольшой стаж до 2х лет, так как недавно был произведен набор сотрудников.

2. Выявление отношения к труду

Для определения отношения к труду рассматриваем степень удовлетворенности работой на основании анкетирования сотрудников отдела (таблица 3, 4, 5).

Таблица 3. Отношение к выполняемой работе в зависимости от возраста

Устраивает ли Вас Ваша работа	Распределение работников по возрасту							
	до 25 лет		до 30 лет		до 35 лет		До 40 лет	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Работой вполне доволен	2	50	3	50	1	50	2	67
Скорее доволен, чем не доволен	2	50	2	33	-	-	-	-
Работа для меня безразлична	-	-	-	-	-	-	-	-
Скорее недоволен	-	-	-	-	1	50	-	-
Совершенно недоволен работой	-	-	-	-	-	-	-	-
Затрудняюсь сказать	-	-	1	17	-	-	1	33
ИТОГО	4	100	6	100	2	100	3	100

На вопрос «Устраивает ли Вас Ваша работа?» сотрудники при распределении по возрасту ответили: до 25 лет 50% (2 человека) довольны работой и 50% скорее довольны. От 25 до 30 лет 50% или 3 человека довольны работой. От 30 до 35 лет 50% (1 человек) довольны и 50 % недовольны. От 35 до 40 лет 67% или 2 человека вполне довольны своей работой. По результатам данной таблицы всего 1 человек в возрасте от 30 до 35 лет не доволен, 2 человека в возрасте от 25 лет до 30 лет и от 35 до 40 лет затруднились ответить, остальные довольны.

Таблица 4. Отношение к выполняемой работе в зависимости от образования

Устраивает ли Вас Ваша работа	Распределение работников по образованию					
	высшее		среднее техническое		среднее	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Работой вполне доволен	7	64	-	-	1	25
Скорее доволен, чем не доволен	3	27	-	-	1	25
Работа для меня безразлична	-	-	-	-	-	-
Скорее недоволен	-	-	-	-	1	25
Совершенно недоволен работой	-	-	-	-	-	-
Затрудняюсь сказать	1	9	-	-	1	25
ИТОГО	11	100	-	-	4	100

64% или 7 сотрудников отдела с высшим образованием довольны своей работой. Сотрудники со средним уровнем образования распределились поровну по 25%.

Таблица 5. Отношение к выполняемой работе в зависимости от стажа работы

Устраивает ли Вас Ваша работа	Распределение работников по стажу работы							
	до 2 лет		2-5 лет		5-10 лет		10-15 лет	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Работой вполне доволен	-	-	3	100	3	75	2	67
Скорее доволен, чем не доволен	2	40	-	-	1	25	1	33
Работа для меня безразлична	-	-	-	-	-	-	-	-
Скорее недоволен	1	20	-	-	-	-	-	-
Совершенно недоволен работой	-	-	-	-	-	-	-	-
Затрудняюсь сказать	2	40	-	-	-	-	-	-
ИТОГО	5	100	3	100	4	100	3	100

Таблица 6. Причины, побуждающие работать сегодня в зависимости от возраста

Причины, побуждающие работать	Распределение работников по возрасту							
	до 25 лет		25-30 лет		30-35 лет		35-40 лет	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Занимаюсь любимым занятием	3	75	5	83	1	50	1	33,4
Дорабатываю до пенсии	-	-	-	-	-	-	-	-
На других предприятиях аналогичная ситуация	1	25	-	-	-	-	1	33,3
Работая, мы сможем изменить ситуацию	-	-	1	17	-	-	1	33,3
Пользуюсь социальными льготами	-	-	-	-	-	-	-	-
Работаю, пока не сократили	-	-	-	-	-	-	-	-
Работаю, но ищу лучший вариант	-	-	-	-	1	50	-	-
ИТОГО	4	100	6	100	2	100	3	100

40% (2 человека) работников отдела со стажем до 2х лет скорее довольны работой и 40% (2 человека) затруднились ответить. Большинство сотруд-

ников со стажем более 2 лет довольны своей работой. 80% или 12 сотрудников коммерческого отдела вполне довольны и скорее довольны своей работой.

При оценке мотивации труда, особый интерес представляют данные о причинах, побуждающих работников работать сегодня.

При распределении по возрасту до 25 лет и от 25 до 30 лет большинство 75% (3 человека) и 83% (5 человек) соответственно ответили, что занимаются любимым делом. От 30 до 35 лет и от 35 до 40 лет точки зрения разделились.

Таблица 7. Причины, побуждающие работать сегодня в зависимости от уровня образования

Причины, побуждающие работать	Распределение работников по уровню образования					
	высшее		среднее техни- ческое		среднее	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Занимаюсь любимым занятием	8	73	-	-	2	50
Дорабатываю до пенсии	-	-	-	-	-	-
На других предприятиях аналогичная ситуация	1	9	-	-	1	25
Работая, мы сможем изменить ситуацию	2	18	-	-	-	-
Пользуюсь социальными льготами	-	-	-	-	-	-
Работаю, пока не сократили	-	-	-	-	-	-
Работаю, но ищу лучший вариант	-	-	-	-	1	25
ИТОГО	11	100	-	-	4	100

При распределении по уровню образования, с высшим образованием 73% или 8 человек также ответили, что занимаются любимым делом. Со средним образованием 50% или 2 человека были солидарны.

Таблица 8. Причины, побуждающие работать сегодня в зависимости от стажа работы

Причины, побуждающие работать	Распределение работников по стажу работы							
	до 2 лет		2-5 лет		5-10 лет		10-15 лет	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Занимаюсь любимым занятием	2	40	3	100	3	75	2	67
Дорабатываю до пенсии	-	-	-	-	-	-	-	-
На других предприятиях аналогичная ситуация	2	40	-	-	-	-	-	-
Работая, мы сможем изменить ситуацию	-	-	-	-	1	25	1	33
Пользуюсь социальными льготами	-	-	-	-	-	-	-	-
Работаю, пока не сократили	-	-	-	-	-	-	-	-
Работаю, но ищу лучший вариант	1	20	-	-	-	-	-	-
ИТОГО	5	100	3	100	4	100	3	100

При распределении по стажу работы до 2х лет по 40% (по 2 человека) ответили, что занимаются любимым делом и на других предприятиях аналогичная ситуация. Со стажем работы 2-5 лет, 5-10 лет и 10-15 лет 100% (3 человека), 75% (3 человека) и 67% (2 человека) соответственно ответили, что занимаются любимым делом. В целом 67% или 10 работников коммерческого отдела занимаются любимым делом.

3. Определение типа, силы и направленности мотивации работников подразделения

На основе среднего количества баллов по данным анкетирования определяется сила и направленность мотивации сотрудников.

Если средний балл находится в диапазоне от 3 до 2.4 включительно, то это сильная мотивация; в диапазоне от 2.39 до 1.6 включительно, то это средняя мотивация; в диапазоне от 1.59 до 1, то это слабая мотивация.

По направленности мотивы классифицируются на: мотивы достижения (если средний балл превышает 2.5); мотивы сохранения (если средний балл находится в диапазоне 1.5-2.5); отсутствие мотивации вообще (если средний балл не превышает 1.5). Сводные данные по анкетированию сотрудников коммерческого отдела представлены в таблице 9.

Таблица 9. Сводная таблица результатов исследования

№ сотрудника	Средний балл по группе	Тип мотивации	Средний балл по сотруднику	Сила мотивации	Направленность мотивации
1. Палкина Ольга	2,50	1	2,58	Сильная	Достижения
2. Медведева Ольга	2,29	1	2,31	Средняя	Сохранения
3. Андрианова Ксения	2,00	3	2,23	Средняя	Сохранения
4. Окатьева Ирина	2,36	1	2,46	Сильная	Сохранения
5. Прокошева Елена	2,07	1	2,08	Средняя	Сохранения
6. Ишимова Татьяна	2,36	1	2,50	Сильная	Достижения
7. Ситникова Ольга	2,14	1	2,15	Средняя	Сохранения
8. Заборских Оксана	2,00	1	2,00	Средняя	Сохранения
9. Кокоулина Ирина	2,57	1	2,54	Сильная	Достижения
10. Леушина Наталья	2,14	1	2,23	Средняя	Сохранения
11. Торяник Яна	1,71	1	1,85	Средняя	Сохранения
12. Бакулина Александра	1,79	1	1,88	Средняя	Сохранения
13. Баранов Дмитрий	1,64	3	1,92	Средняя	Сохранения
14. Кузнецова Мария	1,50	1	1,50	Слабая	Сохранения
15. Долгих Светлана	1,79	1	1,77	Средняя	Сохранения

В коммерческом отделе преобладает мотивация 1 типа, т.е. работники, ориентированы преимущественно на содержательность и общественную значимость труда. По силе мотивации 67% работников отдела относятся к средней мотивации, 27% – к средней и только 7% – к слабой. По направленности мотивы относятся к мотивам сохранения, то есть работники хотят стабильности в работе, справедливой заработной платы, уверенности в завтрашнем дне.

Только 67% работников отдела принявших участие в анкетировании хорошо мотивированы, удовлетворены своей работой как таковой. 33% работников не испытывают чувства успеха и удовлетворенности за свой труд.

Таким образом, знание мотивационного типа сотрудника дает работодателю ответ на такие вопросы как: что человек хочет получить за работу, как он ее будет делать, а также понять, сотрудник какого типа будет полезен компании, а кто окажется изгоем.

Список литературы:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2013. 238 с.

References:

1. Kibanov A.J. Human Resource Management. M.: INFRA-M, 2013. 238 с.

© 2015, Полушина И.С.

Типология мотивации трудовой деятельности
сотрудников коммерческого отдела по методике
Кибанова А.Я.

© 2015, Polushina I.S.

Typology of labor motivation of employees of
commercial department according to the procedure
Kibanova A.Ya.