

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Мотивационные профили как современный метод отбора персонала

Анисимова Анна Константиновна

Студент

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет

государственного управления, Москва, Россия

E-mail: a-k-anisimova@yandex.ru

Процесс отбора является едва ли не важнейшим этапом в работе менеджера по персоналу. Ведь именно правильно сформированные при подборке и отборе рабочие группы в по следующем определяют успех всей организации.

На данном этапе менеджерам важно не только определить различные компетенции потенциального сотрудника, рассмотреть предыдущий опыт, оценить потенциал его развития, но и уделить должное внимание его мотивам, потребностям и ценностям, потому что они являются наиболее надежными критериями первой оценки кандидатов и нацелены на долгосрочную перспективу.

В этом случае возможно применение метода, составленного на основе использования мотивационных профилей, предложенного в работе П.Мартином и Ш.Ричи в работе "Управление мотивацией".

Применение методики мотивационных профилей носит международный характер и широко применяется в странах Европы и США.

Исследование мотивационных профилей открывает перед нами безграничные возможности для анализа, а сделанные выводы позволяют разрабатывать и применять новые методики управления персоналом.

Рассмотрим основные этапы работы с мотивационными профилями.

1. В первую очередь, начать необходимо с разработки мотивационного профиля. Каждая организация может использовать профиль-шаблон или разработать свой собственный, в полной мере отвечающий их требованиям.

2. Перед менеджером стоит задача выявить наиболее значимые критерии и соотнести их с мотивационными факторами.

3. Далее профиль необходимо адаптировать для кандидатов. Часто претенденты затрудняются сразу дать ответы. Поэтому разработка рекомендаций является неотъемлемым этапом работы с профилями.

4. При проведении собеседования кандидатам предлагается заполнить данный профиль. Важно отметить, что данный список не является окончательным, и кандидаты в праве добавить свои критерии, которые они считают наиболее значимыми.

5. На завершающем этапе следует анализ и сопоставление мотивационных факторов с аспектами конкретных организационных задач.

При работе с мотивационными профилями важно учитывать как составленному профилю на первых этапах (при отборе, устройстве), так и его трансформации в ходе работы сотрудника в организации. Особенно подобной трансформации стоит уделять внимание при высокой текучести кадров или же командой работе.

Если сотрудник удовлетворен все потребности организации, сосредоточен на организационных задачах, то необходимо узнать, какой смысл он вкладывает в свою работу, стремится ли он к самосовершенствованию, профессиональному развитию. Подобное

прогнозирование позволит нам укрепить и углубить его потребности, что, в дальнейшем, поможет оказывать правильное влияние на него.

Область применения мотивационных профилей крайне широка: применение возможно не только на этапе отбора, но и на последующих стадиях, таких как развитие, подготовка кадрового резерва, работа с ним и т.д.

Таким образом, можно заметить, что мотивационные профили являются эффективным вспомогательным методом при отборе и дальнейшей работе с персоналом на различных должностях.

Литература

1. П.Мартин, Ш.Ричи. Управление мотивацией. М., Юнити-Дана, 2009
2. Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности. М. , 2011