

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>

World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

Выпуск 3 – 2016 <https://sfk-mn.ru/issue-3-2016.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/10SFK316.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Никифорова К.Г. Характерология как основание для дифференциации мотиваций корпоративного волонтерства // Мир науки. Социология, филология, культурология, 2016 №3, <https://sfk-mn.ru/PDF/10SFK316.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

Никифорова Кристина Геннадьевна

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Россия, Москва

Факультет «Социологии», кафедра «Социологии»

Бакалавр, 4 курс, группа СОЦ-ДБ-4-2

E-mail: Christinang@yandex.ru

Характерология как основание для дифференциации мотиваций корпоративного волонтерства

Аннотация. В статье рассмотрены типы акцентуации характера и соответствующие им формы мотивации корпоративного волонтерства сотрудников организации.

Ключевые слова: тип акцентуации; характер; корпоративное волонтерство; мотивация

Современное российское общество вступает в инновационный период ведения бизнеса, характеризующийся использованием новых граней корпоративной социальной ответственности. Одной из них является набирающее популярность корпоративное волонтерство, обеспечивающее преимущество как для социально активной компании на рынке труда, так и для общества в целом.

Корпоративное волонтерство – это добровольное участие сотрудников организаций в различных социальных программах при поддержке своей компании [8, с. 1]. Корпоративное волонтерство актуально для современной России, особенно во время финансово-экономического кризиса, когда многие бизнес – структуры сократили денежные пожертвования на благотворительность. Корпоративное волонтерство играет важную роль в объединении людей для совместного решения социальных вопросов, в том числе за счет участия в проектах сотрудников компании. Однако, далеко не каждый сотрудник готов принять участие в благотворительной акции, не получив позитивного подкрепления со стороны организации, в связи с чем появляется главный вопрос: как мотивировать работников к волонтерской деятельности, основываясь на их характерологических особенностях.

Эффективность работы предприятия не в последнюю очередь зависит от особенностей человека. Работать с наибольшей отдачей сотрудник сможет в условиях, соответствующих его характерологическим особенностям. Поэтому при подборе сотрудников многие работодатели обращают внимание не только на обладание должным опытом и знаниями, но и на наличие определенного склада характера, соответствующего должности. Кроме того, множество крупных компаний приходят к идее «монохарактерного» подбора сотрудников. В рамках корпоративной культуры вырабатывается портрет работника компании, в связи с чем, возможно использовать систему мотивации и рассматривать ее через определенные типы характеров.

Существует множество типологий мотивации персонала, которыми на сегодняшний день руководствуются работодатели. Так, например, согласно теории, предложенной В. И. Герчиковым, выделяется пять типов мотиваций: инструментальный, профессиональный, хозяйский, патриотический и люмпенизированный, которые определяются особым набором качеств характера [7, с. 2].

Одной из самых распространенных в мире на сегодняшний день мотивацией является денежное вознаграждение. Например, в Японии система стимулирования труда строится с учетом трех факторов: профессионального мастерства, возраста и стажа работы. Размер оклада рабочего, инженера, руководителя низшего и среднего звеньев в зависимости от этих факторов осуществляется по тарифной сетке, с помощью которой определяется оклад как сумма выплат по трем разделам: за возраст, за стаж работы, за квалификацию и мастерство, характеризующиеся категорией и разрядом.

Американская модель мотивации труда построена на всемерном поощрении предпринимательской активности и обогащения наиболее активной части населения. Модель основана на социально-культурных особенностях нации – массовой ориентации на достижение личного успеха каждого, а также высоком уровне экономического благосостояния. В основе системы мотивации труда в США находится оплата труда [12, с. 2].

Однако волонтерство предполагает добровольную, безвозмездную основу труда, в связи с чем, финансовое вознаграждение не предполагается. В случае корпоративного волонтерства основным мотивом должно стать нематериальное удовлетворение потребностей работника.

Определение характерологии как основания для дифференциации мотиваций корпоративного волонтерства может оказаться прогрессивным методом для ведения социально-ориентированного бизнеса.

Слово «характер» впервые употребил Теофраст, где были описаны моральные черты человека. С XIX века ученые стали отмечать в характере психологические черты. Например, представитель ассоцианизма А. Бен рассматривал соотношение интеллекта, воли и чувства. В XX в. изменилось понимание содержания характера – отмечали его направленность и диспозицию, побуждения, склонность, соотношение наследственности [6, с. 145].

Связь мотивации и типа характера в наибольшей степени раскрывается в типологическом подходе К. Леонгарда и А. Е. Личко. Они выделяют типы акцентуаций характера и их черты, определяющие доминирующие мотивы и направленность личности [9]. Для определения соответствующих типам акцентуации форм мотиваций, необходимо выделить их основные черты, главную мотивационную направленность.

Демонстративный тип. Главной чертой данного типа, как отмечает А. Е. Личко, является *«беспредельный эгоцентризм, ненасытная жажда постоянного внимания к своей особе, восхищения, удивления, почитания, сочувствия»* [10]. Эмоциональные проявления носят поверхностный характер, направлены на внешнюю среду. Согласно А. Е. Личко, *«увлечь может лишь то, что дает возможность покрасоваться перед другими»* [10]. Доминирующий мотив демонстративных личностей – слава.

Для такого типа акцентуации характера наилучшей формой мотивации корпоративного волонтерства могут оказаться:

- официальное признание заслуг;
- награждение грамотами;
- присвоение званий;
- организация стены «Лучший волонтер»;

- освещение в СМИ благотворительной деятельности предприятия.

Такие мотивации способны сподвигнуть людей с данным типом характера к волонтерской деятельности.

Сензитивный тип. Данный тип обладает способностью к сильным и глубоким чувствам, привязанностям и увлечениям. Естественная склонность к высоким нравственным нормам в оценках и в поведении, что также убеждает работника в необходимости участия в благотворительных акциях. Увлечения в основном интеллектуально-эстетические, в них, как отмечает А. Е. Личко, привлекает «сам процесс занятий».

Ориентируясь на основные черты характера, можно отметить, что мотивация данного типа акцентуации заключается:

- в вовлечение работников в организационные работы волонтерской деятельности;
- в предоставлении возможности корректировать курс волонтерской деятельности, выбрать области, требующие поддержки.

Необходимо не только погрузить «сензитива» в процесс в полной мере, но и убедить его в социальной значимости данной идеи.

Гипертимный тип. В этом типе характера отмечается исключительное оптимистическое отношение к своему будущему, а также постоянно приподнятое настроение, «солнечность». Для данного типа акцентуации характерна общительность, стремление быть в компании, уверенность в своих силах, живой интерес ко всему новому.

Существует целый ряд эффективных мотиваций данного типа, что связано с «абсолютно оптимистическим» отношением к окружающему миру. Это может быть:

- возможность работы в команде;
- возможность для творчества;
- привлечение к организационной деятельности и другое.

Нет необходимости выделения определенной формы мотивации, присущей исключительно гипертимному типу, так как этот тип представляется практически бесконфликтным, возможно использовать любую мотивацию, достаточным для них.

Астено-невротический тип обладает ярко выраженными потребностями в близких друзьях и в общении с окружающими, отзывчивость.

Ориентируясь на основную потребность астено-невротического типа, руководство предприятия способно мотивировать данную группу людей

- возможностью совмещать волонтерство с поиском новых друзей;
- совместной деятельностью с уже имеющимся кругом общения.

Так, по мнению одного из участников проекта Sodea: «волонтерство может быть отличным тренингом по тимбилдингу с элементами развлечения, развития (обретения новых знаний, навыков, опыта)» [5]. Реализовать возможно путем организации волонтерской деятельности с учетом внутриколлективных групп, сообществ.

Эпилептоидный тип. Данный тип отличается склонностью к властолюбию, «эпилептоиды» способны всегда найти пользу. Доминирующие мотивы – карьера, власть, мотивы первенства.

В данном случае:

- изменение статуса работника;
- делегирование дополнительных полномочий;
- возможное продвижение по службе с учетом волонтерской активности.

– те способы мотивации, призванные вовлечь данный тип людей в волонтерскую деятельность. Аналогичную идею предложил участник проекта Sodea, Константин Мукин *«Если человек успеваешь хорошо работать, вести личную жизнь и участвовать в волонтерских проектах, значит он обладает достаточно редким навыком. Успешное и эффективное участие в волонтерских проектах должно отражаться в трудовых документах работника, быть осязаемым преимуществом в вопросе повышения должности»* [5].

Психастенический тип. Для данного типа характерно наличие следующих черт: сильная привязанность к близким, легкая усваиваемость социально-нравственных норм, широкий круг интеллектуальных интересов и увлечений. Увлечения, как правило, интеллектуально-эстетические.

Отличной мотивацией для данного типа акцентуации характера будет организация волонтерской деятельности на благотворительных выставках, концертах, представляющиеся интересными данной группе. Настоящая заинтересованность в мероприятии повысит интерес к участию в такой деятельности. В действительности, данный аспект характерен не только для психастенического типа, но и для организации корпоративного волонтерства в целом.

Лабильный тип характеризуется такими чертами, как способность к глубоким чувствам, к искренней и постоянной привязанности, преданной дружбе; тяге к компании, легкая контактность, причем склонность к эмоциональным контактам. Чертами являются также крайняя изменчивость настроения, непостоянство увлечений, легкая внушаемость.

Организация волонтерских акций со стороны руководства должна предполагать смену деятельности работников, что представляется важной мотивацией сотрудникам данного типа. Несмотря на то, что сфера волонтерства не связана с профессиональной деятельностью работников, получение нового опыта и знаний обогащает и развивает человека. Смена сферы деятельности благотворно влияет на сотрудников всех типов акцентуации характера, однако конкретно для данного необходимо сделать акцент на исключительности данного вида труда, чтобы заинтересовать их в участии в проекте.

Шизоидный тип. Данному типу свойственны следующие черты: замкнутость, отгороженность от окружающего, сниженная потребность в общении, низкий эмоциональный контакт с окружающими людьми, отсутствие «внутреннего единства», холодность и сдержанность.

Среди благоприятных черт: богатство внутреннего мира, способность к сильным привязанностям, сила и постоянство увлечений, их широта, богатство и значимость, высокая потребность в самовыражении, способность к творчеству, созиданию нового. Кроме того, отмечается целеустремленность и склонность к организаторской деятельности.

Мотивацией, способной сподвигнуть работников с данным типом акцентуации, может выступать:

- предоставление возможности для творчества;
- освобождение от рутинных обязанностей;
- перевод на более интересный участок работы.

Различные типы акцентуации в действительности чаще всего проявляются в комплексе, сочетании двух или трех типов. Правильное определение характеров сотрудников представляет

собой важное условие создания эффективной системы мотивации. Это дает возможность максимально использовать человеческий ресурс в рамках корпоративного волонтерства. Необходимо знать специфику различных типов характера для выбора оптимального варианта организации труда участников проекта. В современном мире волонтерство создает определенный статус для компании, образ в глазах соискателей и общества в целом, поэтому социально активные компании являются наиболее конкурентоспособными на рынке труда, выполняя общественно важные функции, вследствие чего, являются неотъемлемой частью в современном предпринимательстве.

ЛИТЕРАТУРА

1. Басыгысова Татьяна Анатольевна. Половозрастные аспекты в исследовании характерологических типов // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), №1(09), 2012.
2. Бердникова А. А. Исследование субъектности у людей с разным типом характера // ЗПУ. 2013. №4. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-subektnosti-u-lyudey-s-raznym-tipom-haraktera> (дата обращения: 07.09.2016).
3. Бердникова А. А. К вопросу о разработке современной типологии черт характера // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2011. №20. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-razrabotke-sovremennoy-tipologii-chert-haraktera> (дата обращения: 11.09.2016).
4. Бывалина Дарья Сергеевна. Учет индивидуальных особенностей и мотивов персонала при проведении процедуры кадрового планирования и привлечения работников в организацию // Альманах современной науки и образования. 2015. №4 (94). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/uchet-individualnyh-osobennostey-i-motivov-personala-pri-provedenii-protsedury-kadrovogo-planirovaniya-i-privlecheniya-rabotnikov-v> (дата обращения: 07.09.2016).
5. Интернет-площадка Sodea [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.sodea.ru/project-20/tasks/591/ideas/750> (дата обращения: 10.09.2016).
6. Казанская В. Г. Психология и педагогика. Краткий курс. – СПб.: Питер. – 240 е.: ил. – (Серия «Краткий курс»), 2008 г., с. 145.
7. Катков Владимир Михайлович. Мотивационные типы работников в стимулировании труда // СЭПТП. 2009. №2. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnye-tipy-rabotnikov-v-stimulirovanii-truda> (дата обращения: 07.09.2016).
8. Корпоративное волонтерство (краткое руководство от БФ «Дорога вместе») [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.unitedway.ru/netcat_files/userfiles/3/uw_volunteer_book_ru070412_web.pdf (дата обращения: 13.09.2016).
9. Кулагина И. Ю., Колюцкий В. Н. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека, 2001 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://medicinapediya.ru/vozzrastnaya-psihologiya_783/motivatsiya-tipyi-haraktera-39800.html (дата обращения: 11.09.2016).

10. Личко А. Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков // Мск. 1983. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/400998/> (дата обращения: 11.09.2016).
11. Лобанова Татьяна Николаевна Мотивационные стратегии в управлении персоналом // Вопросы государственного и муниципального управления. 2011. №1. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnye-strategii-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 11.09.2016).
12. Молочников Николай Романович, Хуако Альбина Нурдиновна Организация и мотивация труда: зарубежный опыт // Теория и практика общественного развития. 2011. №8. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-i-motivatsiya-truda-zarubezhnyu-opyt> (дата обращения: 07.09.2016).
13. Пхаладзе Софья Григорьевна Мотивационные теории персонала и управление мотивацией труда // БИ. 2012. №2. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnye-teorii-personala-i-upravlenie-motivatsiey-truda> (дата обращения: 11.09.2016).
14. Родионова Елена Викторовна Инновационный подход к управлению персоналом // СЭПТП. 2008. №1. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyu-podhod-k-upravleniyu-personalom> (дата обращения: 11.09.2016).
15. Фролов Даниил Петрович, Шулимова Анна Анатольевна Институциональная системность социальной ответственности бизнеса (природа, институции, механизм) // JIS. 2013. №1. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalnaya-sistemnost-sotsialnoy-otvetstvennosti-biznesa-priroda-institutsii-mehanizm> (дата обращения: 07.09.2016).

Nikiforova Kristina Gennad'evna

Russian state social university, Russia, Moscow

E-mail: Christinang@yandex.ru

Characterology as a basis for differentiation corporate volunteer motivations

Annotation. The article describes the types of character accentuations and corresponding forms of motivation corporate volunteering employees of the organization.

Keywords: type of accentuation; character; korporativnoj volunteering; motivation

REFERENCES

1. Basygysova Tat'yana Anatol'evna. Polovozrastnye aspekty v issledovanii kharakterologicheskikh tipov // *Sovremennye issledovaniya sotsial'nykh problem (elektronnyy nauchnyy zhurnal)*, №1(09), 2012.
2. Berdnikova A. A. Issledovanie sub"ektnosti u lyudey s raznym tipom kharaktera // *ZPU*. 2013. №4. [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-subektnosti-u-lyudey-s-raznym-tipom-kharaktera> (data obrashcheniya: 07.09.2016).
3. Berdnikova A. A. K voprosu o razrabotke sovremennoy tipologii chert kharaktera // *Psikhologiya i pedagogika: metodika i problemy prakticheskogo primeneniya*. 2011. №20. [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-razrabotke-sovremennoy-tipologii-chert-kharaktera> (data obrashcheniya: 11.09.2016).
4. Byvalina Dar'ya Sergeevna Uchet individual'nykh osobennostey i motivov personala pri provedenii protsedury kadrovogo planirovaniya i privlecheniya rabotnikov v organizatsiyu // *Al'manakh sovremennoy nauki i obrazovaniya*. 2015. №4 (94). [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/uchet-individualnyh-osobennostey-i-motivov-personala-pri-provedenii-protsedury-kadrovogo-planirovaniya-i-privlecheniya-rabotnikov-v> (data obrashcheniya: 07.09.2016).
5. Internet-ploshchadka Sodea [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: <http://www.sodea.ru/project-20/tasks/591/ideas/750> (data obrashcheniya: 10.09.2016).
6. Kazanskaya V. G. *Psikhologiya i pedagogika. Kratkiy kurs.* – SPb.: Piter. – 240 e.: il. – (Seriya «Kratkiy kurs»), 2008 g., s. 145.
7. Katkov Vladimir Mikhaylovich Motivatsionnye tipy rabotnikov v stimulirovanii truda // *SEPT*. 2009. №2. [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnye-tipy-rabotnikov-v-stimulirovanii-truda> (data obrashcheniya: 07.09.2016).
8. Korporativnoe volonterstvo (kratkoe rukovodstvo ot BF «Doroga vmeste») [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: http://www.unitedway.ru/netcat_files/userfiles/3/uw_volunteer_book_ru070412_web.pdf (data obrashcheniya: 13.09.2016).

9. Kulagina I. Yu., Kolyutskiy V. N. Vozrastnaya psikhologiya: Polnyy zhiznennyy tsikl razvitiya cheloveka, 2001 g. [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: http://medicinapediya.ru/voznastnaya-psihologiya_783/motivatsiya-tipyi-haraktera-39800.html (data obrashcheniya: 11.09.2016).
10. Lichko A. E. Psikhopatii i aktsentuatsii kharaktera u podrostkov // Msk. 1983. [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: <http://www.studfiles.ru/preview/400998/> (data obrashcheniya: 11.09.2016).
11. Lobanova Tat'yana Nikolaevna Motivatsionnye strategii v upravlenii personalom // Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya. 2011. №1. [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnye-strategii-v-upravlenii-personalom> (data obrashcheniya: 11.09.2016).
12. Molochnikov Nikolay Romanovich, Khuako Al'bina Nurdinovna Organizatsiya i motivatsiya truda: zarubezhnyy opyt // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. 2011. №8. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-i-motivatsiya-truda-zarubezhnyy-opyt> (data obrashcheniya: 07.09.2016).
13. Pkhaladze Sof'ya Grigor'evna Motivatsionnye teorii personala i upravlenie motivatsiey truda // BI. 2012. №2. [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnye-teorii-personala-i-upravlenie-motivatsiey-truda> (data obrashcheniya: 11.09.2016).
14. Rodionova Elena Viktorovna Innovatsionnyy podkhod k upravleniyu personalom // SEPTP. 2008. №1. [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyy-podhod-k-upravleniyu-personalom> (data obrashcheniya: 11.09.2016).
15. Frolov Daniil Petrovich, Shulimova Anna Anatol'evna Institutsional'naya sistemnost' sotsial'noy otvetstvennosti biznesa (priroda, institutsii, mekhanizm) // JIS. 2013. №1. [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalnaya-sistemnost-sotsialnoy-otvetstvennosti-biznesa-priroda-institutsii-mekhanizm> (data obrashcheniya: 07.09.2016).