

1
11934

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
(повне найменування вищого навчального закладу)

Інститут інноваційної та післядипломної освіти
(повне найменування інституту/факультету)

Кафедра соціальної роботи
(повна назва кафедри)

Дипломна робота

бакалавра

на тему: «Мотивація праці та проблеми управління персоналом»

«Motivation of labor and personnel management issues»

Виконала: студентка денної форми навчання
напряму підготовки 6.030102 Психологія
Алмурзін Нікіта Олександрович

Керівник к.іст.н., доц. Піщевська Е.В. Піщевська

Рецензент ст. викл. Дикіна Л.В. _____

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№ _____ від _____ 2016 р.

Захищено на засіданні ЕК № 3

протокол № _____ від _____ 2016 р.

Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою, шкалою ECTS, балами)

Завідувач кафедри

Піщевська
(підпис)

Піщевська Е.В.

Голова ЕК

Якупов В.А.
(підпис)

Якупов В.А.

Одеса – 2016

777111

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМ МОТИВАЦИИ ТРУДА	
1.1. Исследование социальных механизмов трудовой мотивации работников.....	7
1.2. Теории трудовой мотивации и формирование мотивов труда.....	14
1.3. Стимулирование труда персонала.....	25
1.4. Мотивация как функция управления.....	29
Выводы к разделу 1	39
РАЗДЕЛ II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ	
2.1. Цели и задачи исследования.....	42
2.2. Методы и методики экспериментально-диагностического исследования.....	44
2.3. Анализ и интерпретация результатов исследования.....	47
Выводы к разделу 2	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	69
ПРИЛОЖЕНИЕ	72

ВВЕДЕНИЕ

Понятие мотивации тесно связано с проблемой управления персоналом. Новые рыночные отношения между субъектами хозяйствования, обусловленные переходом Украины к новому этапу в развитии экономики, и обостренная конкурентная борьба, выдвигают новые требования к персоналу. На предприятиях возникает необходимость более эффективного использования трудовых ресурсов и реализации всех возможностей работников, их способностей, стремлений, для повышения производительности труда.

Ранее было установлено, что социальные и психологические факторы потенциально способны оказать значительно большее влияние на производительность труда, чем физические.

Одним из весомых рычагов в управлении и формировании политики компании является мотивация труда персонала. Взаимодействие руководителя и подчиненного в связи с реализацией любой функции управления, предполагает элемент мотивирования, за счет которого во многом обеспечивается определенная степень психологической вовлеченности как во взаимодействие, так и в трудовой процесс в целом

Возникла объективная необходимость создания научно-обоснованного механизма мотивации труда персонала предприятия, который бы смог при помощи действующих рычагов и стимулов повысить заинтересованность работников продуктивно и качественно работать, способствовать повышению их конкурентоспособности и удовлетворенности в процессе трудовой деятельности. Это и определяет актуальность нашего исследования **«Мотивация труда сотрудников как фактор организации управленческой деятельности».**

Объект исследования: мотивация как социально психологическое явление в трудовой деятельности сотрудников организации.

Предмет исследования: определение содержания доминирующих мотивов трудовой деятельности работников разных иерархических уровней организации.

Цель исследования: изучить взаимосвязь мотивации труда и эффективности деятельности организации

Гипотеза исследования: мотивация труда сотрудников повышает эффективность деятельности организации. Мотивационная структура трудовой деятельности сотрудников различна на разных иерархических уровнях организации

Задачи. Для достижения цели исследования и подтверждения гипотезы были поставлены следующие задачи:

- 1) рассмотреть существующие в психологической науке представления по исследованию мотивации труда ее влияние на повышение эффективности деятельности организации;
- 2) подобрать комплекс психодиагностических процедур, позволяющий определять структуру мотивационного профиля личности;
- 3) рассмотреть роль и значение стимулирования труда в повышении эффективности деятельности организации;
- 4) провести обработку полученных результатов с применением методов математической статистики и анализ полученных результатов.
- 5) разработать систему рекомендаций по мотивации труда сотрудников организации для руководителя компании в зависимости от их принадлежности к структурным подразделениям организации.

Методология и методы исследования.

Методологической основой послужили труды ведущих отечественных и зарубежных авторов в области психологии труда, психологии управления, мотивации труда, инженерной психологии, менеджмента, маркетинга, экономики: В.А. Аверина, В.К. Вилюнас, В.Н. Дружинина, Е.П. Ильина, А.В. Карпова, С.Б. Каверина, М. Мескона, А. Маслоу, В.С. Половинко, Д. Шульц, В.И. Чиркова и др.

Теоретической основой исследований мотивации труда являются научные положения о ее социальной обусловленности и формах проявления у наемных работников, а также огромная совокупность эмпирических данных на этот счет, которые изложены в трудах Аверина В.А., Горчакова Е.Б., Дмитриева М.А., Крылова А.А., Зеличенко А.И., Шмелева А.Г., Ильина Е.П., Чиркова В.И. и других отечественных и зарубежных ученых. Наиболее распространенными содержательными теориями мотивации являются теории Маслоу, МакКлелланда и Герцберга.

Для реализации поставленных задач в работе были использованы следующие группы методов: анализ литературы, беседа, наблюдение, тестирование, констатирующий эксперимент, методы математической обработки данных.

Блок методик констатирующего эксперимента: Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности; Методика диагностики мотивации к достижению успеха Т.Элерса; Типы трудовой мотивации ("Тест Герчикова"); Методика «Изучение мотивационного профиля личности» (Ш. Ричи и П. Мартин).

База исследования

Базой для исследования выступили сотрудники фирмы производственной организация. В эксперименте участвовало 25 испытуемых - мужчины в возрасте от 25 до 40 лет. Исследование проводилось в феврале-марте 2016 года.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивается согласованностью совокупности теоретических положений и выводов, как между собой, так и с данными экспериментальных исследований, с результатами психологического обследования, применения математических методов обработки данных.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключаются в том, что были разработаны рекомендации по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда в

организации. Апробированный в работе комплекс методик может использоваться для построения мотивационного профиля сотрудников компании, что позволит откорректировать кадровую политику компании и получить повышение производительности труда.

Структура и объем работы. Данная дипломная работа содержит 68 страниц печатного текста (основная часть без приложений), 10 таблиц, 3 приложения, библиографический список – 50 источников. Дипломная работа состоит из введения, 2 разделов, заключения, списка литературы и приложений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В связи с проведением мероприятий по реорганизации возникла объективная необходимость создания научно-обоснованного механизма мотивации труда персонала предприятия, который бы смог при помощи действующих рычагов и стимулов повысить заинтересованность работников продуктивно и качественно работать, способствовать повышению их конкурентоспособности и удовлетворенности в процессе трудовой деятельности. Это и определяет актуальность нашего исследования **«Мотивация труда сотрудников, как фактор организации управленческой деятельности»**.

Одна из самых существенных сложностей в изучении мотивов состоит в том, что взгляды на сущность мотивов у психологов значительно расходятся. Но, несмотря на это, многие из них сходятся в одном: за мотив принимается какой-то один конкретный психологический феномен (но разный у разных авторов). В основном психологи группируются вокруг следующих точек зрения на мотив, как на побуждение, на потребность, на цель, на намерение, на свойства личности, на состояние.

Было определено, что мотивация трудовой деятельности - сложный процесс, связанный с удовлетворением целого ряда потребностей, которые личность стремится реализовать в конкретных формах деятельности. Сочетание различных потребностей обуславливает мотивационную направленность личности в трудовой деятельности, ее трудовую активность, определяя структуру мотивационной сферы.

Эффективная система управления основывается на механизме мотивации, который обеспечивает личную заинтересованность в результатах и производительности труда, опираясь на «объективный закон оптимального поведения». Поведение человека всегда в любой ситуации является для него оптимальным, или поступки человека всегда направлены на получение им наибольшей выгоды (пользы) для себя во всех отношениях (в материальном или моральном).

Мотивационная сфера трудовой деятельности выполняет ряд функций: побуждающую, направляющую и регулирующую.

Существует определенный оптимальный уровень мотивации для данного человека в конкретной ситуации, при котором деятельность выполняется лучше всего. Максимальной эффективности соответствует не максимальная, а оптимальная сила мотивации.

Оптимум мотивации зависит от уровня сложности заданий: для выполнения легких заданий оптимальной будет сильная мотивация, в то время как для выполнения более сложных – слабая мотивация

Изучая мотивацию профессиональной деятельности, мы рассмотрели такие основные мотивы, как мотивы достижения успеха, стремления к власти, мотив аффилиции (групповому признанию и уважению).

Причем, чем ниже реальный уровень квалификации работников, тем менее значимой в мотивации труда является ориентация на интересное содержание работы и ее полезность для общества

В контексте дипломной работы мы ставили **цель** - изучить взаимосвязь мотивации труда и эффективности деятельности организации.

Для достижения цели исследования были поставлены следующие **задачи**:

- 1) подобрать комплекс психодиагностических процедур, позволяющий определять структуру мотивационного профиля личности;
- 2) рассмотреть роль и значение стимулирования труда в повышении эффективности деятельности организации;
- 3) провести обработку полученных результатов с применением методов математической статистики и анализ полученных результатов.
- 4) разработать систему рекомендаций по мотивации труда сотрудников организации для руководителя компании в зависимости от их принадлежности к структурным подразделениям организации.

Мы использовали следующие **методики**: Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности; Методика диагностики

мотивации к достижению успеха Т. Элерса; Типы трудовой мотивации ("Тест Герчикова"); Методика «Изучение мотивационного профиля личности» (Ш. Ричи и П. Мартин).

В эксперименте участвовало 25 испытуемых - мужчины в возрасте от 25 до 40 лет. Исследование проводилось в феврале-марте 2016 года.

Мы получили следующие результаты:

1. Все сотрудники имеют высокие показатели социально-психологической активности и достижения успеха в целом. Однако при более детальном исследовании можно выявить некоторые отличия в структуре мотивационных установок и потребностях в зависимости от занимаемой должности и принадлежности к одному из уровней иерархической структуры организации.

2. В современных условиях становятся значимыми мотивационные критерии финансового обеспечения и профессионального роста. Зная это, руководитель может ставить перед такими сотрудниками задачи все более сложные и, как правило, будет находить понимание необходимости и целесообразности решения этих задач. Данные сотрудники таким образом удовлетворяют свою потребность в собственном развитии. Естественно, такие сотрудники хотят зарабатывать больше за честно выполненную работу.

3. Все методы мотивации человека имеют цель повысить производительность его труда и формировать чувство удовлетворения результатами своей работы. Это в свою очередь повышает эффективность деятельности самой организации

Таким образом, можно сделать вывод, что гипотеза нашего исследования подтвердилась. Мотивация труда сотрудников повышает эффективность деятельности организации. Мотивационная структура трудовой деятельности сотрудников различна на разных иерархических уровнях организации

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверин В.А. Психология личности: Учебное пособие. СПб.: Изд-во Михайлова В.А. 1999. – 89 с.
2. Барбакова С.И. Теоретические аспекты мотивации // Мотивация: теория и практика. 2002. №№ 1-2. С. 24-29.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. – М: PerSe, 2001. – 511 с.
4. Боронова Г.Х., Н.В.Прусова Психология труда . Конспект лекций, 1996. – 154 с.
5. Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием, М., Изд. МГУ, 1991. – 144 с.
6. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека.—М.: Изд-во МГУ, 1990.—288 с.
7. Горчакова Е.Б. Исследование мотивации достижения в отечественной психологии. - М., 2001. - 49 с.
8. Десслер Г. Управление персоналом. - М.: БИНОМ, 1997. - 432 с.
9. Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтельев А.И. Психология труда и инженерная психология. – М.: Наука 2001, 194. – 256 с.
10. Дружилов С.А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности // Журнал прикладной психологии.- 2004. № 2. С. 56-61.
11. Дружинин В.Н. Структура и логика психологического исследования. – М.: Институт психологии РАН, 1993. 163 с.
- 12.Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Дело, 2006, 494 с.
- 13.Занюк С.С. Психология мотивации. – К.: Эльга-Н; Ника-Цент р, 2002 – 502 с
- 14.Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник МГУ. — 1987. — № 4. — С. 33—43. — (Психология).
- 15.Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М.: МГУ, 1987. – 208 с.
16. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. – 400 с.

- 17.Каверин С.Б. Мотивация труда. – М.: ИП РАН, 1998. – 224 с.
- 18.Карпов А.В. Психологический анализ трудовой деятельности. – Ярославль: ЯрГУ, 1988. – 140 с.
- 19.Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. – М.: Наука, 1983. – 240 с.
- 20.Климов Е. А. Введение в психологию труда. – М.: МГУ, 1988. – 208 с.
- 21.Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 512 с.
- 22.Кричевский Р. Если вы — руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - М.: Дело, 1993. – 180 с.
- 23.Латынов В.В., Павлова Н.Д. Процессы социального влияния в среде российских менеджеров // Прикладная психология. 1999. № 6. С. 1-8.
- 24.Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции: Курс лекций.- М.: МГУ, 1994. – 62с.
- 25.Лигинчук Г.Г. Психология профессиональной деятельности. - М.: Московский институт экономики, менеджмента и права, 2009. -198 с.
26. Лукаш Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом фирмы. – М.: Финпресс, 2007. – 208 с.
- 27.Маклелланд Д. Мотивация человека. – СПб.: Питер, 2007. – 669 с.
- 28.Маслоу А. Мотивация и деятельность. - СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
- 29.Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.— М.: Финпресс, 1995. – 768 с.
- 30.Михайлов Г.С., Тарасенко А.К. Диалоговая модель принятия управленческих решений // Журнал прикладной психологии. – 2004г. № 1. С. 5-15.
- 31.Модели и методы управления персоналом /Под ред. Е.Б.Моргунова. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. — 464 с
32. Морозов А. В. Деловая психология. - СПб.: Издательство Союз, 2006. –576 с.
33. Основы менеджмента / Под ред. Д.Д. Вачугова. – М.: Дело, 2007. – 240 с.
- 34.Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2002.- 298 с.
- 35.Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. - СПб.: Питер, 2004. – 560 с.

36. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль «Направленность». – К.: Миллениум, 2004. 521 с
37. Тимошенко И., Соснин А. Мотивация личности и человеческих ресурсов. – К.: Изд-во Европ. Ун-та, 2004 – 576 с.
38. Толочек В. А. Современная психология труда. — СПб.: Питер, 2005. — 479 с.
39. Торчинский М. Мотивация перехода: что движет кандидатом при смене работы // Управление персоналом. 2003. № 6. С. 13-14.
40. Травин В.В, Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 1997. – 244 с.
41. Управление персоналом /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — М: Академия, 2007. —219 с.
42. Управление персоналом организации / Под ред. Кибанова А.Я. - М.: ИНФРА-М, 2007. – 349 с.
43. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С.94-95
44. Херцберг Ф. Мотивация к работе. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.
45. Шульц Д. Психология и работа. – М.: ИД «Равновесие», 2005. – 292 с.
46. Шульц Дуэйн П., Сидни Эллен Шульц « Прикладная индустриально-организационная психология» ЗАО Издательский дом "Питер", 2003.-324 с
47. Щекин Г. Организация и методы управления персоналом. – Киев: МАУП, 2002. - 832 с.
48. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – СПб.: Питер; М.: Смысл. 2003.- 860 с.
49. Хаккер В. Психология труда и инженерная психология: Психологическая структура и регуляция различных видов трудовой деятельности/Пер, с нем. В. К. Гайды, И. А. Гайды. Под ред. В. Ф. Венды, А. А. Крылова.—М.: Машиностроение, 1985.- 376с.
50. Чирков В.И. Мотивация трудовой деятельности. Критический анализ зарубежных теорий трудовой мотивации. – Ярославль, 1985. – 89 с.