

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Саратовский национальный исследовательский государственный
университет им. Н.Г. Чернышевского»

**«ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В
СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА
студента 4 курса
направления 37.03.01 «Психология»
факультета психологии
кафедры общей и социальной психологии
Колозиной Анны Михайловны

Научный руководитель

к. соц.н., доцент А.А. Понукалин

Зав. кафедрой,

д. псих. н., профессор Л.Н.Аксеновская

Саратов-2016 г.

Введение

Всем известно, что главным мотивом трудовой деятельности является стремление к удовлетворению своих потребностей, которые нужны для жизнедеятельности человека. Главную роль в становлении социальных мотивационных установок занимают организации, которые объединяют людей для целей трудовой деятельности и подчиняющие эту деятельность для достижения желаемого результата.

Мотив является наилучшим способом повышения активности рабочих : вместе с мотивом появляется и необходимая работа. Рабочий, в личности которого появился мотив, не может не действовать. Тем не менее, интенсивность и направленность работы индивида может не совпадать с тем, что задано в мотиве. Корректировка осуществляется ситуацией, внутренними факторами самой личности и фактором экономии сил.

Работник должен найти золотую середину между надобностью удовлетворения потребности и необходимостью экономии сил. Любая ошибка, если она не может обнаружить предела вероятных творческих издержек , усиливает опыт достижения. Одним из итогов этого процесса может стать формирование так называемой «формулы успеха», так распространенный в индустриально развитых странах. Другими словами мотив, задающий оптимальный баланс удовлетворения потребности и экономии сил, оптимального соотношения сил и средств. Данный мотив в деятельности индивида в организации закрепляется в виде навыка и стереотипа и превращается в мотиватор . Мотиватор представляет собой по максимуму оптимизированный мотив, предполагающий проявление относительно стабильной реакции на определенный стимул. Реакция, вызываемая мотиватором, называется условным рефлексом.

Условный рефлекс вырабатывается у индивида при сближении во времени любого первоначально индифферентного раздражителя с последующим действием раздражителя, вызывающего безусловный рефлекс. В результате образования условного рефлекса раздражитель, прежде не вызывавший

соответствующей реакции, начинает ее вызывать, становясь сигнальным (условным, то есть обнаруживающимся в определенных условиях) раздражителем. Например, прежде не вызывавший в организации группового страха еженедельный отчет у директора, начинает его вызывать при соответствующем поведении директора. Однако отчету предшествует звонок, который был сначала индифферентным раздражителем, но, предшествуя всякий раз нервному совещанию, стал вызывать страх сам по себе.

Во время работы человек выполняет определенные действия, которые нужны для собственного выживания, исходя из воздействия внешнего окружения: начальника, организации, так и на другие установки личности, которые находятся в плотной связи с внешней средой. Если трудовая деятельность определяется необходимостью получения средств для проживания, то человек замотивирован только биологическими потребностями. Хотя на практике это не так.

Дело в том, что современный человек по уровню оплаты труда значительно определил своих предшественников, поэтому часто биологическое существование человека гарантировано. Также нужно учитывать тот факт, что государство имеет обязательства по обеспечению денежного минимума, таких как пенсии, пособия, которых должно хватать на обеспечение существования человека.

Исходя из того, что существование человека в пределах выплачиваемых сумм за труд гарантировано, работодатель часто сталкивается с проблемой стимулирования трудовой деятельности. Такая проблема решается как на уровне фундаментальных научных исследований, так и на уровне прикладных исследований, с помощью которых возможно выяснить мотивацию личности современного работника в разных областях.

Основными трудностями на пути могут стать:

- личностные различия людей;
- национальные, религиозные особенности разных совокупностей людей;

- различия в условиях труда между странами;
- различия в уровне компетенции;
- различия в уровне благосостояния.

Эти проблемы особенно ярко проявляются в условиях получения зарубежного опыта управления персоналом, менеджмента для нашей экономики. Это вызвано тем, что зарубежные исследования мотивации персонала (США, Япония и т. д.) ушли далеко вперед по сравнению с российскими.

Необходимость проведения исследований мотивации, развития мотивации на предприятиях российской экономики объясняется и попытками страны найти выход из долгого экономического кризиса, повысить производительность труда, вызвать интерес работников в процветании собственных предприятий.

Требования развития психологических основ работы с персоналом находятся в тесной связи с процессом совершенствования экономики в соответствии с рыночными принципами, нетерпимыми к административно-командным методам управления персоналом. На данном пути требуется преодоление старых стереотипов мышления, организации, работы с персоналом.

Традиционные системы мотивации персонала в организации во многом изжили себя, мотивация на основании только гигиенических факторов не отвечает современным требованиям работы с персоналом, так как индивидуальная мотивация богаче и при условии изменения потребностей, индивидуального развития работников, требует нового подхода в управлении трудовыми ресурсами.

Социально-психологические исследования показывают, что наибольший вес среди форм мотивации имеет оклад и индивидуальная надбавка, а затем уже следуют различные виды премий, на фоне других выделяются медицинское страхование, возможность получения кредитов и материальная помощь. Значимыми так же являются следующие

мотивационные формы: хороший моральный климат в коллективе, карьера, хорошие условия труда, оплата путевок, социальные отпуска. Для достижения целей и задач, поставленных в дипломном проекте, нами была исследована система мотивации персонала ООО "Транспортная Компания Регион 40". Исследование проводилось в рамках преддипломной практики. Проведенное исследование показало, что система мотивации персонала, функционирующая на предприятии находится на хорошем уровне, но не совершенна.

Объектом исследования в работе является мотивация труда персонала. **Предметом** – особенности оценки и формирования мотивации труда персонала.

Целью дипломной работы является исследование мотивации труда персонала и выработка в соответствии с этим подхода к улучшению мотивации на примере конкретной организации.

Гипотеза исследования состоит в том, что на основе оценки социально-психологических особенностей трудовой мотивации персонала компании можно выработать стратегию формирования мотивации труда, позволяющую вывести данную мотивацию на более высокий уровень.

К задачам работы относится:

1. Изучить литературу по теме исследования, рассмотреть теоретические аспекты проблемы и сделать теоретический анализ психологического понятия «трудовая мотивация».

2. Выбрать адекватные методы исследования и обосновать данный выбор.

3. Провести оценку трудовой мотивации персонала компании.

4. Выработать стратегию формирования мотивации и дать практические рекомендации по усовершенствованию трудовой мотивации персонала компании.

5. Провести сравнительный анализ результатов исследования и сформулировать выводы.

Новизна: Подобраны новые методические средства, позволяющие оценивать и формировать систему трудовой мотивации персонала компании.

Практическая значимость:

Данные эмпирического исследования могут быть использованы руководителями или психологами компаний для совершенствования системы трудовой мотивации персонала.

Методы исследования: анкетирование, тестирование, социально-психологический тренинг.

Метод математической статистики - U-критерий Манна — Уитни.

Выводы по теоретической главе:

Мотивация в психологии управления персоналом понимается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом. Процесс мотивации упрощенно может быть разбит на следующие этапы: выявление потребностей, формирование и развитие мотивов, управление ими с целью изменения поведения людей, необходимого для реализации целей, корректировка мотивационного процесса в зависимости от степени достижения результатов.

Теоретические основы мотивации были заложены содержательными и процессуальными теориями мотивации. В современном менеджменте предпринимаются активные попытки пересмотра классических теорий мотиваций с целью их приспособления к большего современной структуре потребностей.

Система мотивации персонала может быть основана на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Основными тенденциями развития систем мотивации персонала хозяйствующих субъектов в современных условиях являются: ориентация на стратегические подходы, внимание к внутренним мотивам трудовой деятельности, реализация партисипативного подхода к мотивационному процессу, активное развитие материальных и социально-психологических методов стимулирования, разработка и др.

Социально-психологические исследования показывают, что наибольший вес среди форм мотивации имеет оклад и индивидуальная надбавка, а затем уже следуют различные виды премий, на фоне других выделяются медицинское страхование, возможность получения кредитов и материальная помощь. Значимыми так же являются следующие мотивационные формы: хороший моральный климат в коллективе, карьера, хорошие условия труда, оплата путевок, социальные отпуска.

Основные рекомендации по улучшению мотивационного процесса и предотвращению демотивации: предоставление максимума реалистичной информации в процессе отбора, формирование реалистичных ожиданий, постановка реальных целей, разделение сложных целей на краткосрочные этапы, активное использование дополнительных навыков сотрудников, внимание к идеям и предложениям сотрудников, формирование организационной культуры, развитие у сотрудников чувства принадлежности к организации, поощрение и оценка достижений сотрудников, развитие системы управления карьерой.

Выводы по второй главе

Исходя из имеющейся информации, полученной в ходе анализа документов предприятия, проведенного опроса и серии интервью с сотрудниками и руководителями, были выявлены проблемные зоны:

1. В целом, показатели неудовлетворения по материальному и нематериальному стимулированию почти равны ;

2. Система коммуникаций, действующая на предприятии, малоэффективна, в коллективе между сотрудниками часто возникают конфликты;
3. Отсутствует практика планирования карьеры персонала;
4. Отсутствует единый командный дух, сложившийся социально-психологический климат в коллективе не способствует эффективности деятельности;
5. Слабо сформирована корпоративная культура, не разработаны мероприятия по ее развитию.
6. Приоритетными потребностями являются – поддержание жизнеобеспечения, стремление к комфорту.
7. Тест по модели Д. Мак-Клелланда показал, что существует ярко выраженная потребность в признании.

Заключение

Для эффективного управления персоналом необходимо знать, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий. Мотивация в управлении персоналом понимается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду.

Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом. Процесс мотивации упрощенно может быть разбит на следующие этапы: выявление потребностей, формирование и развитие мотивов, управление ими с целью изменения поведения людей, необходимого для реализации целей, корректировка мотивационного процесса в зависимости от степени достижения результатов.

Теоретические основы мотивации были заложены содержательными и процессуальными теориями мотивации. В современном менеджменте предпринимаются активные попытки пересмотра классических теорий

мотиваций с целью их приспособления к большей современной структуре потребностей. Система мотивации персонала может быть основана на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия. Классификация методов мотивации в зависимости от ориентации на воздействие на те или иные потребности может быть осуществлена на организационно распорядительные (организационно-административные), экономические и социально- психологические. Так же методы стимулирования можно сгруппировать в следующие четыре вида: материальные стимулы, управление по целям, обогащение труда, система участия. Основными тенденциями развития систем мотивации персонала хозяйствующих субъектов в современных условиях являются: ориентация на стратегические подходы, внимание к внутренним мотивам трудовой деятельности, реализация партисипативного подхода к мотивационному процессу, активное развитие экономических и социально-психологических методов стимулирования, разработка и др.

Социально-психологические исследования показывают, что наибольший вес среди форм мотивации имеет оклад и индивидуальная надбавка, а затем уже следуют различные виды премий, на фоне других выделяются медицинское страхование, возможность получения кредитов и материальная помощь. Значимыми так же являются следующие мотивационные формы: хороший моральный климат в коллективе, карьера, хорошие условия труда, оплата путевок, социальные отпуска.

Для достижения целей и задач, поставленных в дипломном проекте, нами была исследована система мотивации персонала.

Исследование проводилось в рамках преддипломной практики. Проведенное исследование показало, что система мотивации персонала, функционирующая на предприятии не совершенна.

Исследование проводилось методом анкетирования, тестирования с генеральным директором и сотрудниками предприятия. Нами были выявлены следующие проблемные зоны:

1. В целом, показатели неудовлетворенности по материальному и нематериальному стимулированию примерно одинаковы;
2. Система коммуникаций, действующая на предприятии, малоэффективна, в коллективе между сотрудниками часто возникают конфликты;
3. Отсутствует практика планирования карьеры персонала;
4. Отсутствует единый командный дух, сложившийся социально-психологический климат в коллективе не способствует эффективности деятельности;
5. Слабо сформирована корпоративная культура, не разработаны мероприятия по ее развитию.
6. Приоритетными потребностями являются – поддержание жизнеобеспечения, стремление к комфорту.
7. Тест по модели Д. Мак-Клелланда показал, что существует ярко выраженная потребность в признании .