

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии

**ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ
ПЕРСОНАЛА НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ
КУЛЬТУРУ**

Полное наименование темы магистерской работы

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА

Студента (ки) 2 курса 263 группы

Направления 37.04.01 «Психология»

Факультета психологии

Верещагиной Людмила Сергеевны

(ФИО студента)

Научный руководитель
профессор, д.псх.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

профессор, д.псх.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов, 2017

Введение

Управление трудовыми и социальными процессами неотделимо от такого феномена, как организационная культура. Уникальная интегративная сущность категории «организационная культура», недостаточно глубокое и подробное исследование всех ее составляющих применительно к различным сторонам практической деятельности российских организаций, с одной стороны, создают при её рассмотрении определённые сложности познавательного плана, а с другой не дают возможность грамотно и эффективно управлять организацией, посредством определения особенностей и характера воздействия трудовой мотивации как элемента системы менеджмента на организационную культуру

Современные исследования российских ученых показали, что система мотивов труда в России, несмотря на достаточную устойчивость, претерпела структурные изменения в сторону усиления материального аспекта. Смещение трудовой мотивации на уровень первичных, базовых потребностей представляет собой большую проблему для развития как отдельной личности, так и общества в целом. Сегодня все более актуальной становится проблема формирования такой системы трудовой мотивации, которая бы способствовала сбалансированному развитию как базовых, экономических потребностей личности, так и высших потребностей.

Исследования показывают, что подверглась серьезным изменениям и система ценностей личности отдельного работника: старая система ценностей разрушена, а новые ценности свободной рыночной экономики еще не закрепились. Взаимосвязь трудовой мотивации и организационной культуры объективно определяется их общей целевой направленностью на выработку моделей трудового поведения, способствующих личностному и организационному развитию. Тем не менее, в психологической науке пока еще не выработаны единые концептуальные основы исследования влияния

системы трудовой мотивации на организационную культуру, отсутствуют логически взаимосвязанная, целостная система научных знаний о характере управленческого воздействия системы побуждения на определенный тип организационной культуры, обеспечивающий максимальное использование и развитие потенциала работников.

Изучению проблем трудовой мотивации и организационной культуры посвящено большое количество трудов зарубежных и отечественных ученых. Обращает на себя внимание отсутствие исследований, позволяющих рассматривать трудовую мотивацию и организационную культуру современной российской организации в единой системе. Концепции, посвященные рассмотрению этих двух важнейших сфер управленческой деятельности в науке существуют как бы параллельно, без учета их взаимного влияния и взаимной обусловленности.

Между тем на современном этапе социально-экономического развития общества актуальным становится исследование феномена организационной культуры через призму социально-психологических факторов трудовой мотивации работников. Полученные результаты позволят более взвешенно и рационально принимать управленческие решения относительно мотивационных программ в целях вовлечения работников в процесс развития организационной культуры, изменения организационной культуры в соответствии с методологией ордерного подхода.

Несмотря на существующий интерес зарубежных и отечественных ученых к проблеме мотивации работников и организационной культуры, малочисленными остаются работы, содержащие в себе теоретико-методическое и прикладное решение вопросов исследования влияния системы мотивации персонала на организационную культуру применительно к российским организациям сферы образования. Актуальность указанных проблем, их недостаточная проработанность применительно к современным условиям развития образовательной организации высшей школы, большое практическое значение определили выбор темы магистерской диссертации.

Цель работы – на основе изучения теоретических и методологических положений по данной проблеме уточнение методических основ исследования влияния мотивации персонала на организационную культуру.

Гипотеза исследования: система трудовой мотивации оказывает серьезное воздействие на организационную культуру. Разработка методических основ оценки влияния трудовой мотивации на организационную культуру позволит более обоснованно и результативно управлять изменениями содержательных сторон этико-детерминированного порядка в образовательной организации высшей школы.

Основные задачи исследования:

- уточнение социально-психологической сущности и содержания категорий «организационная культура» и «мотивация» применительно к отечественным организациям;
- рассмотрение методологии исследования организационной культуры и мотивации персонала современной российской организации;
- разработка методики анализа влияния мотивации персонала на организационную культуру;
- диагностика организационной культуры в Саратовском социально-экономическом институте (филиале) ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»;
- анализ влияния мотивации персонала на организационную культуру на примере Саратовского социально-экономического института (филиала) ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

Объект исследования: Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

Предмет исследования: влияние системы мотивации персонала на организационную культуру Саратовского социально-экономического института (филиала) ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

Вопросы исследования организационной культуры и методические основы познания разрабатывались зарубежными исследователями Х.Ю. Варнеке, К. Камероном и Р. Куинном, Р. Рюттингером, Г. Хофстеде, Э.

Шейном, а также российскими психологами Л.Н. Аксеновской, Г.Н. Андреевой, А.О. Блиновым, Г.Н. Бутыриным, С.В. Василенко, В.Н. Ворониным, Е.В. Добреньковой, В.А. Спиваком.

Развитие методологии исследования проблем мотивации персонала произошло в рамках менеджмента и осуществлялось такими зарубежными учеными, как К.Арджирис, Ф.Герцберг, Д.Макгрегор, К.Кэмерона, Р. Куинна, А.Маслоу, Э.Мэйо, И. Оучи, Т.Элерс и др. Среди отечественных ученых экономистов-управленцев следует отметить Т.Ю. Базарова, О.С. Виханского, Л.С. Выготского, Г.П.Гагаринскую, Б.М.Генкина, В.И. Долгого, В.А.Дятлова, А.Я.Кибанова, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, А.И. Наумова, Ю.Г. Одегова.

Методологической основой исследования является диалектический метод познания, анализ, синтез, классификация, обобщение, исторический, сравнительный, системный, процессный, деятельностный подходы методы факторного, психолого-статистического анализа, методы сбора информации (экспертные опросы, анкетирование персонала, наблюдения, беседа, типовые методики психологического тестирования).

Методы обработки эмпирических данных включали в себя: оценку отдельных параметров распределения признака (средние значения, дисперсия, стандартное отклонение, коэффициент вариации) - для общего описания параметров выборки и результатов исследования, корреляционный анализ.

Эмпирическая база исследования. В исследовании приняло участие 34 человека – профессорско-преподавательский состав Саратовского социально-экономического института (филиала) ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», сотрудники кафедры управления персоналом и психологии, кафедры менеджмента, кафедры маркетинга, экономики предприятий и организаций.

Научная новизна исследования: определены доминирующие субордера и типы организационной культуры в образовательной организации

высшей школы, выявлены особенности трудовой мотивации персонала данной организации, установлена статистическая взаимосвязь между трудовыми мотивами и структурой оргкультуры в ВУЗе.

Практическая значимость: определяется тем, что полученные методические и практические результаты могут быть использованы предприятиями и организациями различных отраслей экономики в системе мероприятий по развитию ключевых элементов организационной культуры. Подход, основанный на установлении связи между трудовыми мотивами и субординатами организационной культуры может стать основой для разработки и применения комплекса мотивационных воздействий на персонал для обеспечения его активного участия в преобразовании организационной культуры организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Положения работы могут использоваться в учебном процессе при преподавании соответствующих дисциплин.

В первой главе социально-психологической сущности и содержания организационной культуры. На основе существующих подходов в литературе сделан вывод, что культура - это совокупность ценностей, норм этикета, обычаев и традиций, общих для определенной группы людей из поколения в поколение. Следует отметить, что до сих пор не существует единого мнения относительно определения сущности организационной культуры. Мы будем основывались на определении организационной культуры с позиции ордерного подхода, предложенного Л.Н. Аксеновской, *организационная культура – это* сложный социо-психологический порядок интеракций, регулируемый и направляемый системой этических смыслов. Ученые-психологи и управленцы выделяют системный, символический, когнитивный и другие подходы к анализу организационной культуры

Анализ литературы показал, что исследование компонентов организационной культуры может идти по трем направлениям: макроуровень (уровень общества); мезо- (уровень организации); микро- (индивидуальный уровень).

Прежде всего следует отметить, структуру организационной культуры, предложенную Л.Н. Аксеновской, которая построена на трех основных типах социальной организации: «воспроизводство» формирует институт «брака» и социальную систему «семья»; «агрессии» порождает состояние «войны» и социальную систему «армия»; «литургия» порождает «религию» и социальную систему «церковь». В развитой форме организационной культуры элементы трех типов социальных организаций представлены в равной степени

Во второй главе работы уточняются теоретико-методические основы исследования системы мотивации персонала в организации, разрабатывается методика оценки ее влияния на организационную культуру.

На основании приведенных выше данных можно утверждать, что в настоящее время нет единой точки зрения по вопросу разработки универсальной типологии организационной культуры. Наиболее универсальной, подробно разработанной, легко применимой на практике является типология организационной культуры, основанная на ордерном подходе, предложенная Л.Н. Аксеновской.

Мотивация представляет собой процесс преднамеренного человеческого выбора определенного типа поведения, детерминированного комплексным воздействием факторов внешней и внутренней среды

Продолжительная занятость работника в организации возможна при установлении соответствия потребностей, мотивов, направленности и системы мотивации существующей организационной культуре или приведения мотивационной сферы ей в соответствие.

Мотивация трудовой деятельности изучалась следующими отечественными учеными: Адамчук В.В., Бобков В.Н., Виханский О.С., Ворожейкин И.Е., Красовский Ю.Д., Кибанов А.Я., Рофе А.И., Слезингер Г.Э., Слуцкий Г.В., Уткин Э.А., Яковлев Р.А. и др. Зарубежные авторы внесли значительный вклад в развитие теоретических основ мотивации персонала, в том числе: А.Маслоу, Б. Гилберт, Генри Л. Гантт, Ордуэй Тэд, Джордж

Муни, Мери П. Фоллетт, Ренсис Лайкерт, К. Левин, П. Лоуренс, Г. Харлоу, К. Роджерс и др.

В психодиагностической практике к настоящему времени выработано большое число методик, ориентированных на выявление и оценку типов мотивации. Их примером являются многочисленные опросники мотивов личности, разработанные зарубежными и отечественными учеными-психологами. На наш взгляд, существующие методики оценки мотивации можно систематизировать следующим образом: методики, направленные на выявление актуальных мотивов и потребностей, методики определения смысложизненных ориентаций и жизненных ценностей, методики оценки мотивации на достижение успеха или избегания неудач, методики оценки мотивации одобрения, принятия и отвержения.

В результате применения для диагностики организационной культуры ССЭИ первой ордерной методики установлено, что в настоящее общее состояние властной функции лидера находится в целом в области психотерапевтического здоровья («лучший»), что соответствует высокому уровню развития лидерских качеств руководителя (на момент сотериологической диагностики). Лидер продемонстрировал симптомы, свидетельствующие о потребности в почитании и признании. У лидера преобладают «пасторские» и «командирские» лидерские качества, на их основе могут развиваться «родительский» субордер

Преподаватели института оценивают настоящую оргкультуру как ориентированную в большей степени на рыночный тип с элементами кланового и бюрократического, однако считают, что им было бы комфортнее и привычнее работать при преобладании кланового и бюрократического типов корпоративной культуры. Оценка организационной культуры с использованием методики «Оценка силы организационной культуры» Р.Ф. Дафт в интерпретации автора позволила отнести организационную культуру к умеренно сильной. С помощью коэффициента корреляции Пирсона были обнаружены связи при оценке субордеров, типов организационной культуры

и ее силы, корреляция между типом мотивации и субординациями организационной культуры.

Представленная методика, апробированная в Саратовском социально-экономическом институте (филиале) РЭУ им. Г.В. Плеханова, позволит диагностировать мотивы, способствующие и препятствующие формированию и развитию значимых организационных порядков, учесть их при реализации мероприятий по развитию существующего уровня организационной культуры до желаемого состояния

В третьей главе представлены результаты эмпирического исследования влияния системы мотивации персонала на организационную культуру на примере образовательной организации высшей школы.

Заключение. На основе анализа теоретических источников и результатов практических исследований, удалось экспериментально выявить и проанализировать психологические особенности взаимосвязи и характер влияния трудовых мотивов на субординации и типы организационной культуры, представленные в образовательной организации высшей школы.

Теоретико-методический анализ позволил структурно рассмотреть психологические подходы, типологии, методы и методики изучения проблемы развития организационной культуры во взаимосвязи с трудовой мотивацией персонала, на основе трудов зарубежных и отечественных ученых – социальных психологов и управленцев.

Результаты проведенного исследования позволили подтвердить гипотезу о том, что трудовые мотивы являются одним из важнейших компонентов организационной культуры, определяя отношение и тип поведения человека в условиях определенного социо-этического порядка. Статистическая оценка влияния трудовой мотивации на организационную культуру позволит более обоснованно и результативно управлять изменениями содержательных сторон организационной культуры.

На основании выявленных связей между трудовыми мотивами преподавателей образовательной организации высшей школы с субординациями

организационной культуры необходимо в программе изменения структуры организационной культуры учесть, что:

– ориентация мотивационных программ на материальные, социальные потребности, потребность в признании достижений, результатов и самореализации, мотив достижения успеха способствует достижению желаемого уровня в развитии семейного субордината. Следовательно, для обеспечения развития данного субордината следует обратить внимание на систему оплаты труда и премирования, социальные отношения и психологический климат, систему управления карьерным и профессиональным ростом, использование инновационных технологий и передовых методов в образовательном процессе;

– для развития до желаемого уровня армейского субордината при разработке мотивационной программы необходимо учитывать такие значимые мотивы сотрудников, как важность материального вознаграждения, мотивацию к достижению успеха у 71% опрошенных, готовность отдавать максимум сил для достижения поставленных целей. Немаловажной является отрицательная корреляция показателей армейского субордината с показателями потребности в безопасности (что означает готовность к риску), потребности в самореализации, мотивацию к избеганию неудач у 29% респондентов (как правило старшей возрастной группы от 55 лет), их интерес к трудовой деятельности может снижаться по мере развития армейского субордината;

– достижению желаемого уровня развития церковного субордината будут способствовать значимые для преподавателей ССЭИ мотивы – признания и самореализации, а также мотив избегания неудачи. Реализация указанных мотивов может быть связана с гарантиями продолжительной занятости, интересной, достаточно сложной и творческой работой, деловой оценкой ротациями, кадровым резервом.

Эмпирическое исследование позволило определить социально-психологическое содержание и структуру организационной культуры в

образовательной организации высшей школы, характер влияния трудовых мотивов на динамику изменений организационной культуры. Цель и задачи исследования реализованы, выдвинутая гипотеза подтверждена