

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социальной психологии

наименование кафедры

**Связь мотивации с удовлетворенностью трудом сотрудников на примере
предприятия**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студента (ки) 3 курса 383 группы
направления 37.04.01 «Психология»

код и наименование направления

факультета психологии

наименование факультета

Чертушкина Мария Юрьевна

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель:

доцент, к.социол.н.
должность, уч. степень, уч. звание

А.А. Понукалин
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:

профессор, д.психол.н.
должность, уч. степень, уч. звание

Л.Н. Аксеновская
инициалы, фамилия

Саратов 2022 г.

Введение

В современных условиях одним из важных направлений развития системы управления персоналом является увеличение и поддержание уровня удовлетворенности и мотивации персонала. На сегодня фактически в каждой компании (предприятии, организации) руководители обращают на этот вопрос отдельное внимание, так как удовлетворенность трудом и должная мотивация к работе воздействует на увеличение эффективности труда. К тому же, с нестабильных и постоянно меняющихся современных условиях персонал является одним из основных активов компании (предприятия, организации), которые обеспечивают ее конкурентоспособность и развитие. Понимание и удовлетворение ожиданий и потребностей работников является залогом долгосрочного успеха и процветания компании (предприятия, организации). Актуальность данной темы исследования объясняется тем, что удовлетворенность трудом и мотивация к труду выступают архиважным параметром удовлетворения основополагающих потребностей персонала, так и фактором, характеризующим производительность работы компаний (предприятия, организации).

Удовлетворенность трудом и мотивация к труду рассматриваются как одни из важных человеческих ресурсов компании (предприятия, организации), которые необходимо учитывать не только в организационной культуре, но и также принимать во внимание при управлении эффективностью и качеством работы (труда).

Изучением проблем мотивации и удовлетворенности трудом в российской науке занимались такие ученые, как В.Г. Асеев, А.П. Егоршин, Е.П. Ильин, А.Я. Кибанов, А.Н. Леонтьев, Н.С. Пряжников, С.А. Шапиро, В.А. Ядов и другие. Из зарубежных авторов следует отметить Дж. Аткинсона, основателя концепции трудовой мотивации, С. Гроффа, А. Маслоу, создавшего пирамиду потребностей Д. Мак Келанда, развившего теорию потребности достижений, и других. Особый вклад в изучении мотивации труда за рубежом внесли такие ученые как: К. Альдерфер, В.К. Вилюнас, В. Врум, Ф. Герцберг, К. Левин, Д.

Мак-Грегор, Г. Мюррея, Л. Портер и Э. Лоулер, Ф. Тэйлор, Х. Хекхаузен и многие другие. Эти ученые создавали различные теории и модели мотивации труда, выработали практические рекомендации по применению своих теорий.

Проблема исследования состоит в установлении связи мотивации с удовлетворенностью трудом административных сотрудников на примере предприятия.

Объектом исследования является уровень удовлетворенности и мотивации административного персонала на предприятии АО «КБ ЭЛЕКТРОПРИБОР».

Предметом исследования является связь мотивации с удовлетворенностью трудом административного персонала на предприятии АО «КБ ЭЛЕКТРОПРИБОР».

Гипотеза исследования:

1. Существует взаимосвязь между мотивацией и удовлетворенностью трудом у персонала на предприятии;
2. При помощи диагностических инструментов установления уровня мотивации и удовлетворенности трудом персонала можно разработать психолого-управленческие рекомендации по дальнейшему развитию уровня мотивации и удовлетворенности трудом.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка управлечно-психологических рекомендаций, направленных на повышение удовлетворенности трудом персонала на предприятии.

Для реализации поставленной цели были поставлены следующие задачи:

1. Провести теоретический анализ социально-психологического феномена мотивации: история изучения феномена мотивации в психологии, основные определения и концепции мотивации, сравнительный анализ с зарубежной системой мотивации, методы изучения мотивации;
2. Провести теоретический анализ социально-психологического феномена удовлетворенность трудом: история изучения удовлетворенности трудом

персонала, основные определения и концепции удовлетворенности трудом, методы изучения удовлетворенности трудом персонала;

3. Провести эмпирическое исследования связи мотивации труда и удовлетворенности трудом у административных сотрудников на примере предприятия;

4. Провести качественный и количественный анализ административного персонала на предприятии;

5. Подобрать диагностические методики (тесты, анкеты), направленные на выявление уровня удовлетворенности трудом и мотивации к труду на предприятии;

6. С помощью диагностических методик собрать данные об удовлетворенности трудом и мотивации к труду у административного персонала на предприятии;

7. Провести анализ, обработать, интерпретировать полученные данные и оценить уровень удовлетворенности и мотивации на предприятии;

8. Разработать психолого-управленческие рекомендации, направленные на повышение и дальнейший рост удовлетворенности трудом на предприятии;

9. Сформулировать выводы, основанные на полученных результатов и на основе приведенного теоретико-методологического анализа литературы.

Для решения поставленных задач и намеченных целей использовался комплекс методов и методик. В качестве методов получения информации по проблеме исследования использовались: аналитический обзор литературы по исследуемой проблеме. Комплекс психодиагностических методик включал в себя методики изучения и выявления уровня удовлетворенности трудом и мотивации к труду персонала, а именно тест Герцберга и «Методика определения интегральной удовлетворённости трудом» А. В. Батаршев. Общепсихологические методы: включенное наблюдение, анкетирование, интервьюирование. Комплекс статистических методов включал в себя: сводка и группировка материалов, отчетность (описание данных); разработка психолого-

управленческих рекомендаций, направленных на повышения и развития уровня удовлетворенности трудом административного персонала на предприятии.

Теоретико-методологической базой исследования послужили общие методологические принципы психологии: системность (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов и др.), принцип единства личности и деятельности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн), научные работы по проблеме исследования.

Эмпирической базой исследования являются сотрудники АО «КБ ЭЛЕКТРОПРИБОР» в количестве 35 респондентов.

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из введения, заключения, трех взаимосвязанных глав, приложений и списка использованных источников. В первой главе рассмотрены и представлены теоретические основы изучения социально-психологического феномена мотивации. Во второй главе рассмотрены теоретические основы удовлетворенности трудом, как социально – психологический феномен. В третьей главе представлены эмпирическое данные связи мотивации труда и удовлетворенности трудом у сотрудников предприятия АО «КБ ЭЛЕКТРОПРИБОР», и предложения и разработка мероприятий по повышению уровня удовлетворенности административных сотрудников предприятия.

Научная новизна: подобраны методические средства, которые позволяют отследить связь между общей удовлетворенностью трудом сотрудников и их мотивацией к труду.

Практическая значимость работы в том, что результаты исследования могут быть как основания к разработке и применении инструментов по коррекции и совершенствованию системы мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников на предприятиях, в компаниях и организациях.

В первой главе были рассмотрены следующие теоретико-методологические аспекты: рассмотрена и проанализирована история изучения феномена мотивации в психологии как отечественными учеными, так и зарубежными; рассмотрены основные понятия и теории мотивации в психологии; приведен анализ мотивации в России и за рубежом; рассмотрены основные методы и методики изучения мотивации. Психологические исследования руководителя в первую очередь направлены на определение и соотношение понятий «руководитель» и лидер.

Основная задача руководителя представляется так: направляет работу других, отвечает за порядок в организации, лично отвечает за результативность деятельности коллектива.

История изучения мотивации начинается еще с 1900 года, понятие «мотивация» было введено А. Шопенгаурером. Проблемы мотивации изучаются и исследуются до сих пор.

Общего понятия мотивации на сегодняшний день не существует. Однако, можно сказать, что мотивация (от лат. *movere* – двигать) в психологии определяется как побуждение, вызывающее активность субъекта и определяющее ее направленность.

Существует большое количество подходов и концепций в изучении мотивации, среди них можно выделить следующие концепции. Содержательные теории мотивации: теория С. Бернарда, теория А. Маслоу, теория Д. Мак Келланда, теория Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий Врума, теория справедливости Адамса, модель мотивации Портера Лоулера.

Содержание системы мотивации представителей разных культур разнообразно. На сегодняшний день проблема мотивации труда в России остается актуальный. Несмотря на то, что фундаментом для становления российской модели является удачный зарубежный опыт, упомянутых в данной главе стран, чрезвычайно сложно ответить определённо на вопрос: что характерно для России? Следовало бы заимствовать самое

pragmaticское, действенное и рациональное относительно уклада и характера российского народонаселения.

Сегодня существует большое количество методов и методик диагностики и изучения мотивации: прямые методы психодиагностики мотивационной сферы личности; "Список личностных предпочтений" А. Эдвардса (EPPS); "Форма по изучению личности" Д. Джексона (PRF); Опросник для измерения аффективной тенденции и чувствительности к отвержению; Опросник для измерения мотивации достижения (PAM), Проективные методы: Тест юмористических фраз (ТЮФ); Рисуночный тест фрустрации Розенцвейга имеет конфигурации для детей и для взрослых; Методика оценки интенсивности мотивации достижения в условиях влияния ситуационных факторов.

И, вместе с тем стоит отметить, что данный феномен изучается также в таких науках, как биология, антропология (философская и социальная), этика и философия.

Во второй главе были рассмотрены: история изучения удовлетворенности трудом персонала; основные определения и концепции удовлетворенности трудом; методы изучения удовлетворенности трудом.

Удовлетворенность трудом можно считать одним из критериев, определяющих трудовое поведение персонала в организации (компании, предприятии) с точки зрения его работоспособности, продуктивности, производительности и эффективности. Если уровень удовлетворенности трудом у сотрудника в организации низкий, то, соответственно, его трудовое поведение в данной организации будет неэффективным.

При помощи измерения, изучения и управления удовлетворенностью трудом персонала в организации (компании, предприятии) можно:

1. Повысить лояльность и вовлеченность персонала к работе;
2. Повысить производительность, эффективность и результативность работы персонала;

3. Удержать ценных и талантливых сотрудников в организации (компании, предприятии).

Достигнув вышеуказанных целей, организация может создать оптимальные и благоприятные условия труда, что позволит достичь эффективной работоспособности каждого сотрудника в организации (компании, предприятии).

В третьей главе было приведено эмпирическое обоснование и выявление связи между мотивацией персонала с удовлетворенностью трудом на примере предприятия. А именно, был проведен анализ персонала предприятия, была проведена диагностика степени удовлетворенности трудом персонала и проведена диагностика мотивации к труду, а также были разработаны рекомендации по совершенствованию данных систем.

В рамках исследования был выбран «Тест определения удовлетворенности личности своим трудом» А.В. Батаршева.

Данная методика позволяет изучить не только удовлетворенность своим трудом, но и ее составляющие. Является достаточно популярной методикой в отечественной психологии. Была изменена и апробирована Т.Ю. Ивановой и Е.И. Рассказовой.

Для диагностики мотивации работников нами был выбран тест Герцберга. Тест Герцберга предназначен для оценки мотивационной структуры рабочего и поэтому широко используется в организации управления различными компаниями и производствами. Суть теста в определении ведущих факторов мотивации при работе на предприятии. Опросник состоит из 28 пунктов, каждый из которых представляет собой две альтернативные ситуации. Проходящий тест должен оценить каждую из ситуаций, исходя из того, насколько она подходит ему.

Выборка нашего магистерского исследования состояла из 35 испытуемых, из которых 24 респондента относятся к женскому полу, 11 респондентов относятся к мужскому полу.

Результаты исследования

На первом этапе нами была проведена методика определения интегральной удовлетворённости трудом А. В. Батаршева. В результате проведения данной методики были выделены три группы, которые состоят из сотрудников, у которых выявлен высокий уровень удовлетворенности трудом, средний уровень удовлетворенности трудом и низкий уровень удовлетворенности трудом.

На втором этапе нашего исследования нами был проведен тест Герцберга.

В результате исследования было установлено, что для руководителей и для инженерно-технических работников предприятия КБ Электроприбор с более высоким уровнем удовлетворенности трудом более значимыми являются мотивы профессионального роста и повышения своих компетенций. Для специалистов КБ Электроприбор с более низким уровнем удовлетворенности трудом преобладают мотивы социальной защищенности.

Выявленные взаимосвязи параметров трудовой мотивации и удовлетворенности трудом свидетельствуют о наличие определенной иерархии трудовых мотивов и необходимости ее учета при построении системы удовлетворенности сотрудников.

На основе полученных данных были предложены мероприятия по совершенствованию и поддержанию системы удовлетворенности работников предприятия. Например, было предложено ввести систему премирования, формирование кадрового резерва и поддержание психологического климата в коллективе.

Заключение

Таким образом, целью выпускной квалификационной работы являлась разработка управленческо-психологических рекомендаций, направленных на повышение удовлетворенности трудом персонала на предприятии.

Для реализации поставленной цели были выполнены следующие задачи:

1. Проведен теоретический анализ социально-психологического феномена мотивации: история изучения феномена мотивации в психологии, основные определения и концепции мотивации, сравнительный анализ с зарубежной системой мотивации, методы изучения мотивации;
2. Проведен теоретический анализ социально-психологического феномена удовлетворенность трудом: история изучения удовлетворенности трудом персонала, основные определения и концепции удовлетворенности трудом, методы изучения удовлетворенности трудом персонала;
3. Проведено эмпирическое исследования связи мотивации труда и удовлетворенности трудом у административных сотрудников на примере предприятия;
4. Проведен качественный и количественный анализ административного персонала на предприятии;
5. Подобраны диагностические методики (тесты, анкеты), направленные на выявление уровня удовлетворенности трудом и мотивации к труду на предприятии;
6. С помощью диагностических методик собраны данные об удовлетворенности трудом и мотивации к труду у персонала на предприятии;
7. Проведен анализ, обработаны, интерпретированы полученные данные и оценен уровень удовлетворенности и мотивации сотрудников на предприятии;
8. Разработаны психолого-управленческие рекомендации, направленные на повышение и дальнейший рост удовлетворенности трудом на предприятии;
9. Сформулированы выводы, основанные на полученных результатах и на основе приведенного теоретико-методологического анализа литературы.

Гипотезы исследования:

1. Существует взаимосвязь между мотивацией и удовлетворенностью трудом у персонала на предприятии;

2. При помощи диагностических инструментов установления уровня мотивации и удовлетворенности трудом персонала можно разработать психолого-управленческие рекомендации по дальнейшему развитию уровня мотивации и удовлетворенности трудом.

Резюмирую все вышеизложенное, становится возможным констатировать, что поставленные гипотезы были достигнуты. В результате исследования было установлено, что для руководителей и для инженерно-технических работников предприятия КБ Электроприбор с более высоким уровнем удовлетворенности трудом более значимыми являются мотивы профессионального роста и повышения своих компетенций. Для специалистов КБ Электроприбор с более низким уровнем удовлетворенности трудом преобладают мотивы социальной защищенности. Таким образом, была установлена связь между мотивацией персонала и удовлетворенностью трудом сотрудников. На основе полученных данных были предложены мероприятия по совершенствованию и повышению уровня удовлетворенности трудом сотрудников предприятия КБ Электроприбор.