Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ПОЛЫНСКАЯ ТАТЬЯНА ВАСИЛЬЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИИ

Дипломник		(Полынская Т.В.)
Руководитель		(Наконечная Е.В.)
Консультанты		
Кафедра информатики		( )
Нормоконтроль		(Колпакова Т.В.)

Допускается к защите
Зав.кафедрой_____
«22» 02 2018г.

Красноярск 2018

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ И.В. Суворова
подпись И.О. Фамилия

«30» 11 20 17 г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту Полынской Татьяне Васильевне
специальности (направления) 37.03.01 Психология

1. Тема работы: Исследование взаимосвязи удовлетворенности трудовой деятельностью и трудовой мотивации работников на разных этапах производственной адаптации
2. Утверждена: приказом по институту от _____ 20___ № ___ / на заседании выпускающей кафедры _____ от «__» ___ 20__г., протокол №__
3. Срок сдачи работы 21.02.18
4. Содержание пояснительной записки I Теоретические основы удовлетворенности трудовой деятельностью и мотивации работников на разных этапах производственной адаптации; II Эмпирическое исследование взаимосвязи удовлетворенности трудовой деятельностью и мотивацией
5. Консультанты по разделам работы _____

6. График выполнения I этап: теоретический анализ психологической литературы, обоснование проблемы исследования; II - составление диагностического комплекса, проведение эмпирического исследования; III - обработка и анализ данных, разработка рекомендаций

Дата выдачи задания «28» 11 20 17 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ Е.В. Маконечная
подпись И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа бакалавра 55 с., таблица 1, рисунков 3, источников 34, приложений 6.

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ, ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ АДАПТАЦИЯ, МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Цель работы: изучить взаимосвязь удовлетворенности работой и факторами, мотивирующими к работе сотрудников основного производства.

Проведен сравнительный анализ удовлетворенности трудовой деятельностью с мотивирующими факторами сотрудников организации. Выявлена взаимосвязь удовлетворенности трудовой деятельностью и мотивации рабочих на разных этапах производственной адаптации. На основе анализа эмпирических данных выявлены потребности у сотрудников АО «РУСАЛ Красноярский алюминиевый завод», которые мало удовлетворены, в связи с этим были даны рекомендации для руководителей.

Достоверность полученных в исследованиях данных оценена с помощью коэффициента корреляции Пирсона.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИИ 9
1.1 Общепсихологические подходы к понятию «удовлетворенность трудом» 9
1.2 Взаимосвязь удовлетворенности трудовой деятельностью и мотивации работников 13
1.3 Особенности разных этапов адаптации работников на производстве 20
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИИ 27
2.1 Организация и методики исследования 27
2.2 Анализ результатов исследования 33
2.3 Рекомендации по улучшению условий, приносящих удовлетворенность трудовой деятельностью у рабочих на разных этапах производственной адаптации 43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 49
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 52
Приложение

ВВЕДЕНИЕ

Удовлетворенность трудом – сложный феномен, наделённый мотивами значимости своей профессиональной деятельности для сотрудника, его субъективными переживаниями успеха или неуспеха в профессиональной деятельности, ценностными ориентациями, которые превращаются в смысл для каждого конкретного человека.

Многие предприятия сталкиваются с проблемой высокой текучести кадров. Данная ситуация характерна не только для низкорентабельных или убыточных предприятий, но и для эффективно функционирующих предприятий. Излишняя текучесть вызывает значительные экономические потери, а также создаёт организационные, кадровые, технологические, психологические трудности.

Результаты исследования многих авторов свидетельствуют о том, что причиной высокой текучести кадров, как правило, является неудовлетворенность работников своей трудовой деятельностью. Данная ситуация характерна для большинства российских промышленных предприятий. Исследованию факторов, влияющих на мотивацию работников и, соответственно, текучесть кадров в научной литературе уделяется довольно много внимания. В частности, исследование природы и причин данного явления содержится в работах А.Я. Кибанова, Н.В. Карасевой, Клейменовой Л.В. Исходя из данных, проведённых вышеупомянутыми авторами, очевидным представляется факт, что текучесть персонала напрямую связана сего мотивацией [16].

Актуальность работы состоит в том, что многие предприятия сталкиваются с вопросами текучести кадров. Руководителям необходимо понимать, что движет трудовым коллективом, что мотивирует сотрудников к рабочей деятельности и какие меры можно использовать для снижения

уровня текучести кадров и, следовательно, будет способствовать повышению производительности труда. Совершенствование мотивации должно основываться на данных прикладных исследований, которые проясняли бы характеристики, качества персонала, его потребности. Наше исследование направленно на выявление факторов, связанных с удовлетворенностью трудовой деятельностью и трудовой мотивацией работников, с целью их улучшения и применения на практике полученных в ходе исследования результатов в организациях, в которых наблюдается высокая текучесть кадров или низкая производительность.

Новизна данного исследования заключается в выявлении взаимосвязи между удовлетворенности трудовой деятельностью, и факторами, мотивирующими к работе на разных этапах производственной адаптации.

Цель работы: изучить взаимосвязь удовлетворенности работой и факторами, мотивирующими к работе сотрудников основного производства (на примере, АО «РУСАЛ Красноярский алюминиевый завод»).

В соответствии с поставленной целью необходимо выполнить следующие задачи:

1. Изучить теоретические подходы к изучению взаимосвязи удовлетворенности трудовой деятельностью и мотивации работников в период производственной адаптации.

2. Провести эмпирическое исследование взаимосвязи удовлетворенности работников трудовой деятельностью и мотивацией на разных этапах производственной адаптации.

3. Проанализировать результаты эмпирического исследования.

4. Составить рекомендации по улучшению удовлетворенности трудом у рабочих на разных этапах производственной адаптации.

Объект исследования: мотивационные детерминанты удовлетворенности трудом.

Предмет исследования: взаимосвязь удовлетворенности трудом и трудовой мотивацией работников на разных этапах производственной адаптации.

Основная гипотеза: существует взаимосвязь удовлетворенности трудовой деятельностью с мотивирующими факторами у рабочих на разных этапах производственной адаптации.

Частные гипотезы:

1. На ориентационно-действенном этапе производственной адаптации удовлетворенность трудовой деятельностью рабочих определяют такие факторы, как содержание работы и финансовое обеспечение.

2. На функциональном этапе производственной адаптации удовлетворенность трудовой деятельностью рабочих определяют такие факторы, как профессиональный и карьерный рост.

Диагностический комплекс:

1. Методика оценки удовлетворенности и привлекательности трудом В.М. Снеткова.

2. «Тест на определение структуры мотивации Ф. Герцберга».

3. Статистическая обработки данных с помощью коэффициента корреляции Пирсона.

Исследование проходило на базе кадрового агентства ООО «СменаПлюс», которое является компанией - исполнителем по подбору и обучению персонала АО «РУСАЛ Красноярский алюминиевый завод», являясь прямым работодателем выведенных за штат работников (по основным рабочим профессиям). В исследовании приняли участие 32 работника основного производства алюминиевого завода, которые были поделены на две группы с различным сроком производственной адаптации: 1 группа - 1,5месяца, 2 группа- 1- 1,5года.

Исследование проходило в три этапа:

1 этап. На данном этапе осуществлялся поисково - теоретический анализ

психологической литературы по проблеме исследования; сформулированы цель, задачи и гипотеза исследования.

2 этап. На данном этапе были определены методики исследования, проведено эмпирическое исследование взаимосвязи удовлетворенности работников трудовой деятельностью и мотивацией в период производственной адаптации.

3 этап. Анализ результатов исследования. На данном этапе осуществлялся анализ и обобщение полученных результатов исследования; разрабатывались рекомендации по улучшению удовлетворенности трудом работников на разных этапах производственной адаптации.

Структура работы: работа состоит из введения, основной части, которая включает в себя 2 главы, заключения, списка литературы, приложений.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИИ

1.1 Общепсихологические подходы к понятию «удовлетворенность трудом»

В настоящее время существует множество подходов к пониманию феномена удовлетворенности трудовой деятельностью. По мнению Н. Ф. Наумовой, удовлетворенность трудовой деятельностью может интерпретироваться как показатель социального статуса работника и в качестве способа адаптации индивида к социальной реальности [7].

Согласно В. Н. Прусовой, «удовлетворенность работой – совокупность психологических установок по отношению к трудовой деятельности, осуществляемой работником в организации [27]. В. В. Кафидов в своей книге «Управление человеческими ресурсами» рассматривает удовлетворенность трудовой деятельностью в качестве стабильности кадров, связывая потенциальную текучесть кадров с выраженной неудовлетворенностью трудом [8, 11].

Страхов А.И. трактует данный феномен как степень соответствия личностных и вещественных факторов производства [5], а А. Э. Леван рассматривает в своих работах удовлетворенность трудовой деятельностью как характеристику трудовой деятельности. Множество подходов к изучению данного феномена приводит нас к мысли о том, что удовлетворенность работой зависит от того, какой парадигмы придерживается автор в своем исследовании.

Несмотря на то, что феномен удовлетворенности трудовой деятельности

является понятием многогранным, в каждом определении можно подчеркнуть общее понятие, объединяющее их между собой. Это понятие «труд». Выделяются два основных подхода к пониманию «труд» в контексте удовлетворенности трудовой деятельностью:

1. Удовлетворенность трудовой деятельностью рассматривается как оценка степени насыщения потребностей, которые индивид стремится удовлетворить в процессе трудовой деятельности. Таким образом, в данную теорию вводятся такие термины как «потребность», «мотив», «установка», на основе которых разрабатывается теория, приверженцами которой стали Т. А. Китвель, А. А. Мурутар, В. А. Ядов [6].

2. Удовлетворенность трудовой деятельностью определяется как общественное разделение функций для реализации существования системы или как общественная деятельность, основанная на разделении труда. Данная теория включает в себя такие термины как «социальный статус», «социальное сравнение» и т.к., на основе которых разрабатываются теории. Данному подходу следует Н. Ф. Наумова.

Исследования, касающиеся удовлетворенности трудовой деятельностью, включают в себя структуру удовлетворенности трудов, представленную в виде структуры мотивов или факторов удовлетворенности. На основе этого, удовлетворенность трудовой деятельностью разбивается на структурные составляющие, которые заключают в себе некоторую группу факторов удовлетворенности.

Существует множество подходов в научной литературе, которые посвящены структурированию факторов, но несмотря на это, в большинстве случаев этому не даётся обоснования. Наиболее известной является концепция Ф. Герцберга, представляющая собой мотивационно-гигиеническую теорию удовлетворенности трудовой деятельностью [4]. Данная концепция заключается в том, что совокупность факторов, оказывающих влияние на удовлетворенность трудовой деятельностью,

делится на две группы: факторы гигиены (внешние) и факторы мотиваторы (внутренние). Гигиенические факторы – факторы, характеризующиеся снижением удовлетворенности трудовой деятельностью в случае их ущербности, и не характеризующиеся повышением удовлетворенности трудом при их оптимальном состоянии. К данным факторам относятся: заработная плата, безопасность, условия труда. Мотивирующие факторы характеризуются повышением удовлетворенности трудовой деятельностью в случае их наличия в работе, и не характеризуются неудовлетворенностью в случае их отсутствия. Сюда относятся: возможность карьерного роста, содержание работы, личный вклад.

Корнельский трудовой дискрептивный индекс (JDI), направленный на измерение удовлетворенности трудовой деятельностью. Авторы данного подхода разбивают факторы удовлетворенности на 5 группы, которые включают в себя оплату труда, психологический климат, карьеру, отношения с руководством и непосредственно работу.

Работа для каждого человека - это не только выполнение предписанных ему задач, но также и взаимодействие с начальством, коллегами, соблюдение неких правил, присущих сотрудникам данной организации и следование организационной политике. Можно сказать, что удовлетворенность трудовой деятельностью представляет собой комплекс психологически важных компонентов трудовой деятельности, необходимых для полноценного функционирования сотрудника в организации.

Удовлетворенность трудовой деятельностью - это понятие многогранное и многие ученые связывают ее с отношением работника к различным аспектами трудовой деятельности, такими как заработная плата, отношения с коллегами, безопасность, стабильность, престиж, отношения с начальством, возможность карьерного роста.

Авторы Т. В. Никонова и Т. О. Соломандина говорят о том, что степень удовлетворенности работой зависит от множества факторов, как внешних, так

и внутренних, при этом выделяя группы характеристик работы, которые оказывают сильное влияние на степень удовлетворенности трудовой деятельностью, а именно это: состояние рабочего места, объем, содержание и характер работы, достойная заработная плата, возможность продвижения по карьерной лестнице, коллеги и руководители, все формы компенсаций, распорядок и правила поведения. Самыми главными из них являются именно характер работы, оплата труда, коллеги и состояние рабочего места.

Практика показывает, что предпочтительность определенных характеристик может существенно отличаться друг от друга как внутри организации между сотрудниками, так и между различными организациями [9, 34]. Даже не смотря на эти основные факторы, влияющие на удовлетворенность работой даже при их удовлетворении, в процессе трудовой деятельности у различных сотрудников могут возникать новые или малозначительные неудовлетворенные характеристики, которые, также, будут оказывать влияние на удовлетворенность трудовой деятельностью.

Можно говорить, что для успешного руководства и создания благоприятной атмосферы в организации необходимо время от времени выяснить текущий уровень удовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников, дабы не провоцировать низкую производительность и эффективность труда, а также текучесть кадров, которая характеризуется не только снижением квалификации принимаемых заново работников, но и снижением психологического климата в коллектив [12, 31].

Принципиально важной функцией удовлетворенности трудовой деятельности является то, что она способствует повышению производительности и эффективности труда. Следует подчеркнуть, что данная взаимосвязь является актуальной только в том случае, если работника не принуждают выполнять ту или иную работу, а предоставляют некую свободу действий. Также, очень часто именно сама высокая производительность и эффективность труда провоцируют удовлетворенность

трудовой деятельностью, потому что, когда у человека хорошо получается то, что он делает, он получает от этого удовольствие, более того, он понимает, что высокая производительность подразумевает некоторое вознаграждение за проделанный труд, а на основе этого и растут возможности получить повышение по службе, от чего он становится еще более удовлетворен своей трудовой деятельностью. Можно сказать, что производительность труда и удовлетворенность трудовой деятельностью являются взаимозависимыми между собой.

Таким образом, мы отмечаем, что удовлетворенность трудовой деятельностью проявляется в эмоционально окрашенном оценочном представлении субъекта, его ожиданиям в отношении результата своей трудовой деятельности, содержания процесса работы и внешних условий в которых она осуществляется. Все эти компоненты отражают степень удовлетворенности трудом у сотрудников, а ее повышение формирует положительное отношение к работе, вследствие чего приводит к повышению продуктивности и эффективности труда.

1.2 Взаимосвязь удовлетворенности трудовой деятельностью и мотивации работников

Удовлетворенность трудовой деятельностью и мотивацией во многих работах выступают в качестве связанных между собой компонентов: мотивация, работа и удовлетворенность. Если мотивация является объяснением и обоснованием трудового поведения, то удовлетворенность - признанием и согласием с ним [26].

Удовлетворенность трудовой деятельностью способствует производительности и эффективности труда, но далеко не каждый сотрудник

стремится работать с полной отдачей, если он недостаточно замотивирован. Он будет максимально «выкладываться» на работе, реализовывать свой потенциал только тогда, когда работа и поощрения, которые он получает в результате своей деятельности, будут соответствовать его потребностям и удовлетворять их [14, 15]. Это называется трудовая мотивация, это то сложное явление, которое определяет поведения сотрудника в процессе работы. При этом трудовая мотивация подразумевает под собой эффективное стимулирование персонала [17].

В качестве примера удовлетворенности трудовой деятельностью и мотивацией, приведем модель В. И. Герчикова, разработанную специально для анализа мотивации российских работников (она учитывает отечественную специфику предприятий). Имеет ряд существенных отличий от других структурных моделей мотивации:

1. Она основана не на меняющихся от обеда к ужину потребностях человека, а на сравнительно устойчивых в течение трудовой жизни мотивационных типах.

2. Модель разработана для решения управленческих, а не психологических задач. То есть она отвечает на вопрос, как добиться от работника нужного для организации поведения, а не как сделать его счастливым и удовлетворенным.

Типологическая модель (Рис. 1.1) строится на пересечении двух осей - мотивации и трудового поведения. Различается мотивация достижения и избегания. Под мотивацией достижения понимается стремление получить определенные блага в качестве вознаграждения за труд, а под мотивацией избегания - стремление избежать наказания или других негативных санкций за невыполнение поставленных задач, не достижение запланированных результатов или неудовлетворительное исполнение функций. Если на рабочем месте существуют условия, которые способствуют реализации потребностей сотрудника, на основе этого возникает положительное

отношение к работе, вследствие чего повышается удовлетворенность трудовой деятельностью, что провоцирует эффективность и производительность труда [13].

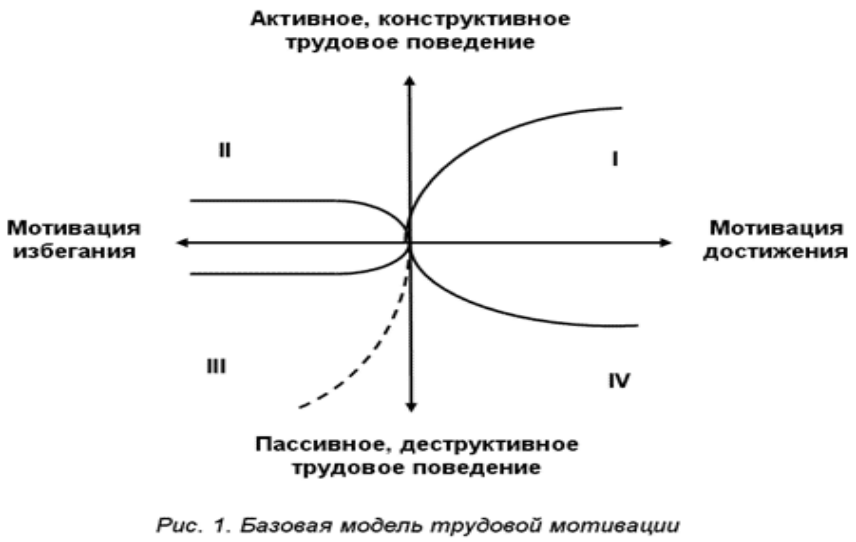

Рис. 1.1 Типологическая модель В. И Герчикова

Для того, чтобы персонал на работе максимально реализовывал свой потенциал, свои знания, опыт, способности и деловые качества, повышал производительность и качество труда, работодателю необходимо обеспечивать на работе условия, удовлетворяющие низшие уровни пирамиды. Профессиональные интересы сотрудника являются вторичными и включают в себя эмоциональные предпочтения при приобретении новых знаний и навыков, связанных с овладением профессией.

Майерс Д. в своих трудах отмечал важность роли интереса в трудовой деятельности: «если работники находят интересным процесс работы, то без каких-либо дополнительных затрат будут работать продуктивно».

Бехтерев В. М. подчеркивает, что «интерес к работе способствует выбросу в кровь стимуляторов энергии, усиливающих скорость кровотока, расширяющих просвет кровеносных сосудов и тем самым ускоряющих обменные процессы» [17]. Он считал, что интерес к выполняемой трудовой деятельности не только положительно влияет на психологическое состояние сотрудника, поскольку труд является менее утомительным, но и повышает производительность и качество выполняемой работы.

Ядов В. А. и Здравомыслов А. Г. утверждают, что «удовлетворенность работой отражается на результатах труда и, наоборот, результаты труда - на степени удовлетворенности» [24].

Согласно исследованиям таких авторов, как Магура М.И. и Курбата М.Б., для того, чтобы понять особенности трудовой деятельности персонала и создать эффективную систему воздействий на мотивацию, выделяют несколько ключевых принципов, которые определяют замотивированность сотрудника трудовой деятельностью:

1. Полимотивированность (совокупность нескольких мотивов, одновременно влияющих на удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью, на эффективность его работы. Поскольку, на трудовую деятельность работника могут одновременно влиять несколько мотивов, для поддержания эффективности и производительности труда, руководитель должен быть хорошим психологом, чтобы знать интересы сотрудников, для того, чтобы разжечь в нем желание работать ради поставленных целей).

2. Принцип справедливости (согласно ему, сотрудник нацелен на установление честных отношений с организацией, предполагающих справедливый взаимообмен, согласно вкладу, который привносит сотрудник в организацию и тому, что получает от организации взамен. Представление о справедливости является субъективным, и от этого зависит стремление к хорошей работе. И это является интересами самого работодателя, поскольку от этого зависит производительность труда в организации. Как правило, если

действия или поведение человека приводят к определенным результатам, то из этого вытекают определенные последствия. В случае позитивного последствия, человек будет стараться в похожих или таких же ситуациях поступать таким же образом. Если же последствия негативные, то человек будет либо избегать таких ситуаций, либо вести себя другим образом).

3. Принцип подкрепления (в общем виде заключается в трёх формах):

- работник старается поступать таким же образом, если был в прошлый раз вознагражден за такое поведение или действие (например, позитивное подкрепление);

- работник прекращает поведение, если уже возникало негативное последствие (например, наказание);

- работник не склонен воспроизводить то поведение, которое не влечет за собой какого-либо поощрения. Также на производительность и эффективность трудовой деятельности влияет частота и регулярность подкреплений: данный режим представляет собой подкрепление действий сотрудника каждый раз позитивным подкреплением, когда он демонстрирует желаемое поведение и негативное подкрепление, когда демонстрирует не желаемое поведение. В повседневной жизни такое встречается крайне редко.

4. Иерархическая организация мотивов (взаимоотношения между трудовыми мотивами, где наибольшее влияние на трудовую деятельность оказывают те мотивы, которые имеют для сотрудника большую значимость и поэтому занимают высокое место в иерархии его трудовой деятельности. Большое влияние на удовлетворенность трудовой деятельностью и на производительность влияют те мотивы, которые невозможно удовлетворить на своей работе).

5. Компенсаторные отношения между мотивами (отношения между мотивами, когда один мотив удовлетворён недостаточно, но компенсируется другим, таким же по значимости мотивом).

6. Динамичность мотиваций (зависит от того, какой стратегии на работе

придерживается руководитель, хоть, как правило, значимые мотивы и их место в иерархической организации мотивов может меняться как со временем, так и при возникновении определенных ситуаций (например, от рыночных условий, от конкуренции) [16].

Смит П., Кендалл Л. и Хулин К. полагают, что существует пять основных параметров работы, формирующих удовлетворенность:

1. Работа как таковая (предоставление человеку интересных заданий, возможности познать новое, испытать «чувство ответственности» за порученное дело.

2. Вознаграждение (оплата труда и дополнительные льготы, которые получает работник).

3. Продвижение по службе (возможность карьерного роста).

4. Руководство (способность руководителя оказывать техническую и моральную поддержку).

5. Коллеги (степень их компетентности и уровень социальной поддержки) [28].

При исследовании удовлетворенности целесообразно учитывать, что людям присущи устойчивые черты, которые предрасполагают их к удовлетворенности или неудовлетворенности своей работой независимо от фактической производственной ситуации, то есть некоторым сотрудникам нравятся все рабочие ситуации, в которых они оказываются, а другим - не нравится ни одна из них. Общую склонность к позитивным реакциям на окружающую среду называют «позитивной аффективностью», а склонность к негативным реакциям - «негативной аффективностью». Исследования подтверждают существование положительной корреляции (тесной связи) между оценками положительной аффективности и большей удовлетворенностью работой.

Также, влияние на значимость определенных мотивов может оказывать возраст, опыт, этап работы. Например, если при первом трудоустройстве, у

сотрудника в виде значимых могут выступать финансовые мотивы, мотивы ориентации в работе и установлении личностных контактов с коллегами, а спустя некоторое время, на смену прежним значимым мотивам, могут прийти мотивы, связанные с содержанием работы и построением карьеры. При этом, существуют некоторые особенности мотивации сотрудников. Например, закон оптимум мотивации Йеркса - Додсона, выявили, что, если низкая мотивация недостаточно стимулирует и приводит к низкой производительности труда, то слишком высокая мотивация также не приводит к повышению производительности, поскольку объект, на который она направленна начинает сильно нервничать и переживать, вследствие чего тратить свою энергию и производительность, и эффективность падают. Закон гласит, что для повышения производительности и эффективности трудовой деятельности необходим оптимальный уровень мотивации, при которой объект достигает максимальных успехов [18].

Одной из особенностей трудовой мотивации персонала является положение о том, что, если руководитель будет сравнивать сотрудника с другими сотрудниками, может наблюдаться снижение самооценки и уверенности в своих силах, вследствие чего, может наблюдаться снижение работоспособности и замотивированность сотрудника. Более мотивирующим методом сравнения для сотрудника является именно сравнение его предыдущих результатов, для представления динамики производительности трудовой деятельности, которую он выполняет.

Необходимо отметить психологическую значимость негативной мотивации на сотрудников: при негативной мотивации (наказания, неприятности и другие) сотрудник действует так, как от него ожидают окружающие, а радость от избегания наказания является позитивным подкреплением. Неизбежность наказания имеет большой мотивационный эффект [20].

Возможность самореализации сотрудника в трудовой деятельности

является значимой составляющей его развития, важным компонентом которого является стремление реализовывать свои способности и таланты. В любой профессиональной деятельности лежат потребности субъекта, которые определяют мотивацию сотрудника к трудовой деятельности. Сотрудник трудится с целью удовлетворения своих потребностей, то есть мотивом вступает получение блага.

Мотивация непосредственно влияет на удовлетворенность трудовой деятельностью, достижение целей и реализацию интересов. На начальном этапе, как правило, каждого сотрудника интересуют жизненно важные потребности, такие как заработная плата, социальная защита, но чем выше работник поднимается по карьерной лестнице, тем больше его мотивы приобретают субъективный характер. Для сотрудника становятся уже более интересным содержание работы, достижения, ответственность.

Таким образом, вышеперечисленные факторы влияют на удовлетворенность трудовой деятельностью.

1.3 Особенности разных этапов адаптации работников на производстве

В самом общем виде адаптация - процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды.

Адаптация - процесс активного приспособления человека к изменившейся среде с помощью различных социальных средств. Основным способом адаптации является принятие норм и ценностей новой социальной среды (группы, коллектива, организации, региона, в которые входит индивид), сложившихся здесь форм социального взаимодействия (формальных и неформальных связей, стиля руководства, семейных и соседских отношений), а также форм и способов предметной деятельности

(например, способов профессионального выполнения работ, либо семейных обязанностей) [21, 34].

Музыченко В.В. выделяет виды адаптации [19] в зависимости от различных признаков:

1. По отношениям «субъект - объект»:

- активная - когда кандидат стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее (в том числе и те нормы, ценности, правила, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить);

- пассивная - когда он стремится к такому воздействию и изменению.

2. По воздействию на работника:

- прогрессивная - благоприятно воздействующая на работника;

- регрессивная - неблагоприятно воздействующая на работника.

3. По уровню:

- первичная - когда кандидат первый раз поступает на работу в конкретную компанию;

- вторичная - при последующей смене работы внутри компании, причем она подразделяется на адаптацию работника в новой должности и адаптацию работника к понижению в должности.

4. По направлениям:

- производственная;

- непроизводственная.

Профессиональная адаптация по Кибанову А. Я. заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях. Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности [23].

Психофизиологическая адаптация - адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся

меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам). Психофизиологическая адаптация особых сложностей не представляет, протекает достаточно быстро и в большой мере зависит от здоровья человека, его естественных реакций, характеристики самих этих условий.

Социально-психологическая адаптация человека к производственной деятельности - адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами. Она может быть связана с немалыми трудностями, к которым относятся обманутые ожидания быстрого успеха, обусловленные недооценкой трудностей, важности живого человеческого общения, практического опыта и переоценкой значения теоретических знаний и инструкций.

Экономическая - это адаптация к уровню и способам получения доходов.

Организационно - административная адаптация основана на понимании и принятии новым сотрудником своего организационного статуса, структуры организации и существующих механизмов управления [10].

Процесс адаптации можно разделить на 4 этапа:

1. Оценка - определение уровня подготовленности кандидата. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальным. Однако следует помнить, что даже в этих случаях в организации возможны непривычные для него варианты решения уже известных ему задач.

2. Ориентация - практическое знакомство нового работника с обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны

организации.

3. Действенная адаптация, состоящая в приспособлении новичка к своему статусу и в значительной степени обусловливающая его включение в межличностные отношения с коллегами.

4. Функционирование. Этим этапом завершается процесс адаптации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после полутора лет работы. Если же процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев. Такое сокращение адаптационного периода способно принести весомую финансовую выгоду, особенно если в организации привлекается большое количество персонала.

Смена этапов вызывает трудности, называемые «адаптационные кризисы», поскольку воздействие социальной среды обычно резко возрастает. В результате у работника возникает состояние тревоги, сопротивляемости, стресса, поиска выхода, возникновение потребности в более активном освоении доселе неизвестного [22].

Скорость адаптации зависит от многих факторов. Но в среднем это минимальный срок, в течение которого администрация убеждается в профессиональной квалификации работника, соответствии его предъявляемым требованиям, а он - в соответствии содержания, условий, оплаты труда своим ожиданиям. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от 1- 6 месяцев до 3-х лет [25].

Успешность адаптации зависит от целого ряда предпосылок и факторов.

Факторы трудовой адаптации - это условия, влияющие на течение, сроки, темпы, и результаты этого процесса. Поскольку адаптация - двухсторонний процесс между личностью и той производственной средой, в которую она включается, все факторы трудовой адаптации можно разделить

на две группы - личностные и производственные.

К производственным факторам, по существу, относятся все элементы производственной среды. Для каждой категории работников производственные факторы модифицируются в соответствии со спецификой труда данной группы. Так, для рабочих имеет особое значение состояние оборудования, формы организации труда.

Специфическим фактором адаптации являются формы организации труда. В условиях бригадной организации труда уровень адаптации рабочих, как правило, выше, чем при индивидуальной организации.

Личностные факторы, в свою очередь, можно классифицировать на социально-демографические, социально обусловленные, психологические, социологические. Такие демографические признаки, как пол, возраст, семейное положение, национальность, сами по себе не являются социальными, но оказывая значительное влияние на протекание социальных процессов, приобретают социальное значение, находятся во взаимосвязи и взаимозависимости с процессом адаптации.

Активно отражается на адаптации возраст - важнейший по степени влияния среди социально-демографических факторов. С ним связаны качественные характеристики работника - стаж его работы, образование, семейное положение.

Семейное положение накладывает существенный отпечаток на работника, его восприятие действительности. Наличие мужа (жены), детей делает работника представителем малой социально-психологической группы со своими интересами, нормами, вынуждает его корректировать свое поведение в соответствии со своей принадлежностью к данной группе. Отсутствие их воздействует на деятельность, поведение работника неоднозначно. С одной стороны, он может больше отдаваться профессиональной и общественной деятельности. С другой - он лишен необходимых компонентов жизненного равновесия, что снижает общую

удовлетворенность жизнедеятельностью. Все это, в свою очередь, способно и отрицательно влиять на его профессиональную и общественную деятельность [29].

Стаж работы как фактор адаптации тесно связан с возрастом. Он является центральным среди других факторов, влияющих на укрепление или нарушение взаимосвязей работника и предприятия.

Действие образования как факторов адаптации таково, что на рабочих местах наименее адаптирована молодежь с более высоким уровнем образования.

Уровень притязаний является производным от образования, социального происхождения. Чем выше уровень притязаний, тем труднее идет адаптация.

Восприятие самого себя - это представление работника о себе. С точки зрения адаптации - это представление о том, какие его способности являются наиболее ценными и важными.

Важным личностным фактором, особенно значимым для адаптации, является готовность работника к восприятию нового. Эта готовность определяется уровнем его образования и квалификации. Она связана с направленностью системы образования на формирование у человека умения самостоятельно получать знания, потребности в их постоянном пополнении [30].

Адаптация сотрудника на новом рабочем месте представляет собой процесс приспособления к условиям трудовой деятельности, включающий освоение корпоративных правил, норм, стандартов, знакомство с условиями и содержанием трудовой деятельности, установление новых социально-психологических отношений.

Процесс адаптации многогранен и здесь наблюдается взаимозависимость внешних факторов, воздействующих на человека и его внутренних факторов, одним из которых являются особенности его мотивации.

Таким образом, удовлетворенность трудовой деятельностью - это многогранное понятие, которое отражает отношение работника к различным аспектами трудовой деятельности, таким как заработная плата, отношения с коллегами, безопасность работы, стабильность, престиж, отношения с начальством, возможность карьерного роста, условия труда, автономия и ответственность, возможность для применения знаний и умений и другое. Для того, чтобы сотрудники максимально реализовывали свой потенциал, свои знания, опыт, способности, повышал производительность и качество труда, работодателю необходимо обеспечивать на работе все условия, необходимые сотрудникам для высокого качества выполнения своей трудовой деятельности. Он будет максимально «выкладываться» на работе, реализовывать свой потенциал только тогда, когда работа и поощрения, которые он получает в результате своей деятельности, будут соответствовать его потребностям и удовлетворять их. Это называется трудовая мотивация, то есть, то сложное психологическое явление, которое определяет поведения сотрудника в процессе работы. При этом трудовая мотивация подразумевает под собой эффективное стимулирование персонала.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИИ

2.1 Организация и методики исследования

Целью нашей работы является изучение взаимосвязи удовлетворенности работой и мотивации работников разного профиля АО «РУСАЛ Красноярский алюминиевый завод» в период производственной адаптации, следовательно, основной гипотезой нашего исследования является предположение о том, что существуют особенности взаимосвязи удовлетворенности трудовой деятельностью с мотивирующими факторами у рабочих на разных этапах производственной адаптации.

Начальный этап (ориентационно-действенный) производственной адаптации заключается в приспособлении «новичка» к новому статусу и в значительной степени обусловливается его включением в межличностные отношения с коллегами. В рамках этого этапа нужно дать возможность сотруднику активно действовать, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации. Важно в рамках данного этапа оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия.

На данном этапе у нового сотрудника появляется возможность применить имеющиеся или только что приобретенные знания и получить обратную связь от руководителя или наставника.

Заключительный этап (функциональный этап адаптации, период

стабилизации) производственной адаптации характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса этот этап наступает после 1-1,5 лет работы. Если же процесс адаптации регулировать, то достаточной эффективности можно ожидать уже через несколько месяцев работы нового сотрудника.

Такое сокращение адаптационного периода способно принести весомую финансовую выгоду, особенно если в организации привлекается большое число персонала.

В связи с этим эмпирическими гипотезами нашего исследования являются следующие предположения:

1. Предполагаем, что рабочие, ориентированные на гигиенические факторы менее удовлетворены трудом, чем рабочие, ориентированные на такие мотивирующие факторы, как профессиональный успех, суть работы, ответственность за проделанную работу.

2. Предполагаем, что рабочие, ориентированные на карьерный успех более удовлетворены трудом, чем рабочие, у которых этот мотив не является ведущим.

3. Предполагаем, что на разных этапах производственной адаптации мотивирующие детерминанты различны.

На основе сформулированных гипотез мы подобрали следующий диагностический инструментарий: опросник оценки удовлетворенности и привлекательности трудом В. М. Снеткова; тест на определение мотивации Ф. Герцберга.

1. Опросник оценки удовлетворенности и привлекательности трудом В. М. Снеткова.

Цель: оценка удовлетворенности и привлекательности труда в организации.

Опросник привлекательности труда в организации состоит из 2 частей,

содержащей 56 утверждений. Первая часть представляет собой оценку реальных факторов и условий труда в организации. Во второй части опросника респондентов просят высказать свои пожелания относительно важности перечисленных факторов в их будущей, последующей работе. Чем меньше разница средних, шкальных оценок реальных (часть 1) и желаемых (часть 2) условий и факторов труда, тем выше привлекательность труда в организации.

Для удобства обработки все изучаемые потребности сведены в 14 шкал:

1. Потребность в творческой и интересной работе.

2. Потребность в благоприятных условиях труда.

3. Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе.

4. Потребность в признании, в личном авторитете.

5. Потребность в собственном развитии.

6. Потребность в личном материальном и социальном обеспечении.

7. Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе.

8. Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива.

9. Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива.

10. Потребность в хорошей организации труда.

11. Потребность в производственных успехах всего коллектива.

12. Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов).

13. Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом.

14. Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали».

Обработка результатов происходит путем нахождения разности средних арифметических значений шкал между первой и второй частями (М 1 – М 2). Здесь важное значение имеют величина разницы и знак: отрицательные значения интерпретируются как неудовлетворенность тем или иным

аспектом работы; положительные – как привлекательность данного аспекта для человека.

2. Тест на определение мотивации Ф. Герцберга.

Цель: определение структуры мотивации сотрудников 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. Общая сумма баллов на каждый пункт - 5. То есть, одна ситуация может оцениваться в 3 балла, значит вторая будет - 2 балла и так далее. Результат покажет доминирующий факторы мотивации, которые помогут найти наиболее подходящую работу.

В тесте оцениваются следующие факторы:

1. Финансовые мотивы.
2. Общественное признание.
3. Ответственность за работу.
4. Отношения с руководителем.
5. Карьерный рост.
6. Личный успех.
7. Суть работы.
8. Коллективное взаимодействие.

Исходя из результатов теста, выявляются те факторы, которые определяют вашу удовлетворенность или неудовлетворенность рабочим местом. Если тест проводит для своих сотрудников руководство, то он позволяет выявить: что движет тем или иным рабочим; откуда берется разница между работой двух сотрудников; как мотивировать того или иного рабочего.

Для статистической обработки данных мы использовали коэффициент корреляции Пирсона, который рассчитывается для оценки наличия или отсутствия между двумя переменными величинами линейной связи. Кроме

того, коэффициент Пирсона точно устанавливает тесноту этой связи, поэтому его также называют коэффициентом линейной корреляции Пирсона.

Величина коэффициента линейной корреляции Пирсона находится на промежутке от (-1) до (+1). Если $r > 0$, то корреляционная связь между переменными положительная: большей величине одного признака (переменной) соответствует в среднем большая величина другого признака (переменной) - прямо пропорциональная зависимость.

Если $r < 0$, то корреляционная связь между переменными отрицательная: большей величине одного признака (переменной) соответствует в среднем меньшая величина другого признака (переменной) - обратно пропорциональная зависимость.

Если величина r больше 0,7, то говорят о сильной линейной связи между переменными.

Если $0{,}5 < |r| \leq 0{,}7$, то связь средняя.

Если $0{,}3 < |r| \leq 0{,}5$, то связь умеренная линейная.

Если $0{,}2 < |r| \leq 0{,}3$, то связь слабая линейная.

При $r| \leq |0{,}2$ считают, что линейная связь очень слабая.

При значении коэффициента корреляции, близком к нулю, линейной зависимости между двумя выборками нет (но может быть другая форма корреляционной зависимости - нелинейная).

Выборку нашего исследования составили 32 работника основного производства АО «РУСАЛ Красноярский алюминиевый завод», которых мы разделили на две группы с различным производственным стажем работы: в первую группу вошли 17 работников (электролизники расплавленных солей, анодчики в производстве алюминия, литейщики цветных металлов) со стажем работы полтора месяца, во вторую группу вошли 15 работников со стажем работы от одного года до полутора лет.

Профессии электролизника расплавленных солей, анодчика в

производстве алюминия являются самыми массовыми и ведущими в производстве алюминия. Электролизник расплавленных солей ведет технологический процесс выплавки алюминия одновременно на нескольких электролизерах. Многие операции (пробивка корки ломом, снятие угольной пены, подтягивание осадка и другие) требуют больших физических усилий, постоянного внимания, связаны с высокой ответственностью, опасностью травматизма и выполняются нередко в неудобных позах. Трудовой процесс характеризуется большим разнообразием операций и частым переключением видов деятельности. График выполнения работ у анодчика в производстве алюминия тесно связан с операциями, выполняемыми электролизниками расплавленных солей. Обслуживание анодного хозяйства не требует постоянного наблюдения за работой оборудования, но трудовые операции здесь при смене анодов также связаны с большим физическим и нервно-эмоциональным напряжением, с опасностью травмирования.

Рабочие заняты шесть часов в смену по круглосуточному графику. Переход совершается из дневной в утреннюю смену и так далее. Сменный график работы и ночные смены нецелесообразны с физиологических позиций и являются вынужденной необходимостью, диктуемой непрерывностью технологического процесса. Внутрисменный график работы на большинстве заводов не предусматривает регламентированного времени на обед и паузы для отдыха. Многочисленные (нередко длительные) кажущиеся перерывы нельзя считать «отдыхом», так как рабочие в эти периоды ведут наблюдение за технологическим процессом и вынуждены находиться в цехе, то есть в неблагоприятных условиях производственной среды.

Исследование проводилось в первой половине дня, в хорошо проветриваемом помещении, при дневном освещении, в групповом порядке. Перед началом тестирования была установлена доверительная атмосфера, зачитана инструкция по работе с диагностическим материалом. Если при

ответе на вопросы что - то было непонятно, то разъяснения давались еще, но уже в индивидуальном порядке.

2.2 Анализ результатов исследования

Анализ диагностических данных мы начали с оценки привлекательности и удовлетворенности трудовой деятельностью между работниками, находящимися на разных этапах производственной адаптации (Рис. 2.1).

В первую группу вошли рабочие, находящиеся на начальном этапе производственной адаптации со стажем работы 1,5 месяца, вторую группу составили рабочие, находящиеся на функциональном этапе производственной адаптации.

Также 59% рабочих считают неудовлетворительным отсутствие теплых, доверительных, принципиальных и требовательных отношений в коллективе, организацию производственного процесса, и то, что не получили заслуженного признания среди коллег.

У 53% рабочих на начальном этапе адаптации выявлена неудовлетворенность низким признанием личного вклада и важностью работы коллектива, отсутствием активной жизненной позицией у членов коллектива и производственными успехами коллектива в целом. Не удовлетворяются утилитарные потребности.

У 48% исследуемых рабочих выявлена неудовлетворенность условиями, способствующими собственному развитию и развитию, в целом, других сотрудников.

У рабочих на функциональном этапе адаптации (у 59%) выявлена неудовлетворенность в связи с отсутствием принципиальных и

требовательных отношений в коллективе, организацией производственного процесса.

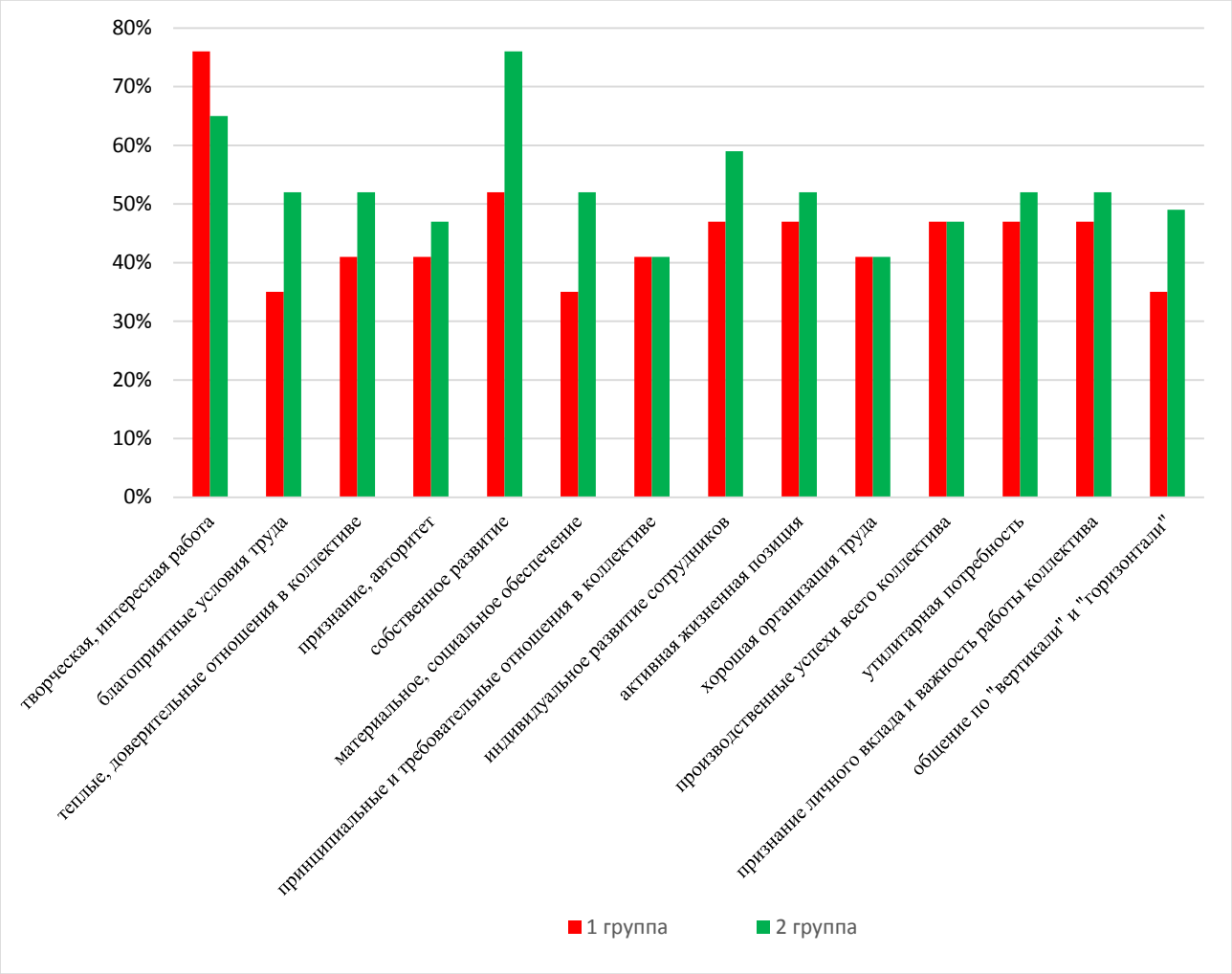

Рис. 2.1 Показатели привлекательности и удовлетворенности трудом среди рабочих на разных этапах адаптации

Также у 53% исследуемых существует неудовлетворенность тем, что они не получили заслуженного признания в коллективе и в том, что отсутствует признание производственных успехов всего коллектива.

У 51% рабочих, находящихся на этапе стабилизации неудовлетворённость трудом вызывает качество служебных и межличностных отношения на рабочем месте.

Также 48% рабочих не удовлетворены условиями труда на производстве, отсутствием теплых и доверительных отношений в коллективе, материальным и социальным обеспечением, отсутствием у большинства членов коллектива активной жизненной позиции, утилитарные потребности и потребности в признании личного вклада и важности работы коллектива;

На основе полученных диагностических данных, в целом, мы можем отметить, что только 30-40% исследуемых удовлетворены трудовой деятельностью на заводе. При этом стоит обратить внимание на то, что общий уровень удовлетворенности труда у работников, проработавших полтора месяца значительно ниже, нежели в группе рабочих, проработавших на заводе больше одного года, что может быть связано с начальным этапом периода адаптации.

Далее мы приступаем к анализу структуры мотивации среди рабочих на разных этапах адаптации (Рис. 2.2).

Полученные данные указывают нам на то, что в первой группе исследуемых доминируют финансовые мотивы (у 82% рабочих), карьера (у 53% рабочих) и личный успех (у 65% рабочих). Возможность построения карьеры и достижения личного успеха – это два наиболее часто встречаемых источника удовлетворенности трудовой деятельности. Материальное вознаграждение также играет не маловажную роль в удовлетворенности трудовой деятельностью у сотрудника. В меньшей степени у рабочих на начальном этапе производственной адаптации выражены мотивы общественного признания, отношения в коллективе, с руководством, содержания работы и ответственности за нее.

Во второй группе исследуемых доминирующими являются все те же

финансовые мотивы (присутствуют у 80% исследуемых), личный успех (у 60%), отношения с руководством (у 54 % рабочих) и карьера (у 53% рабочих). В целом, мы отмечаем, что рабочие также ориентированы на построение карьеры и достижения профессионального успеха, на взаимовыгодные отношения с руководством. В меньшей степени у рабочих, находящихся на этапе стабилизации, выражены мотивы общественного признания, отношения в коллективе, содержания работы и ответственности за нее.

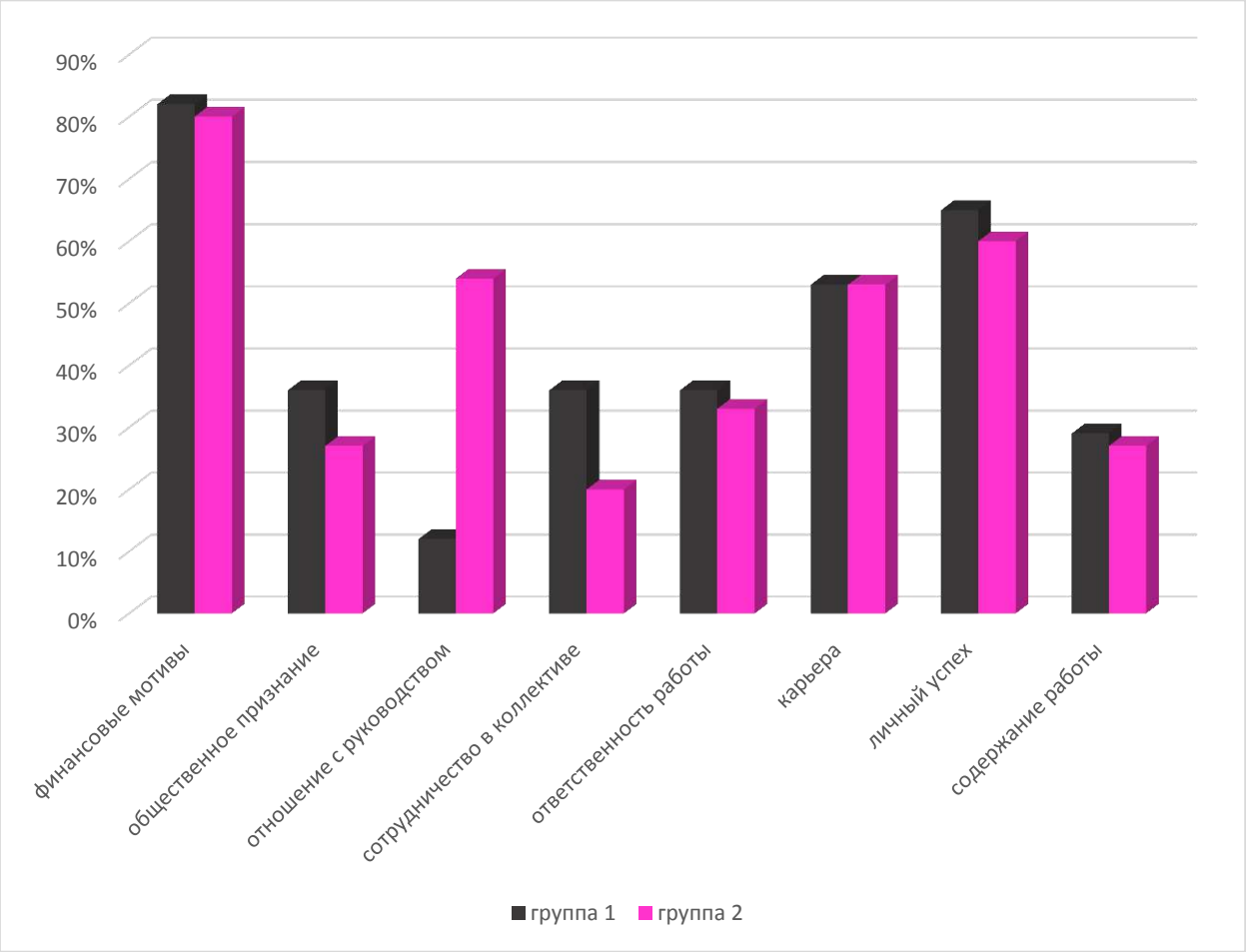

Рис. 2.2 Показатели структуры мотивации среди рабочих на разных этапах адаптации

В целом, можно отметить следующее: вне зависимости от этапа производственной адаптации рабочие мотивированы на материальные блага, профессиональный и карьерный рост, при этом для большинства рабочих, проработавших на заводе от года до полутора лет очень важны отношения с руководством.

Резюмируя вышесказанное, подчеркнем, что рабочие на первоначальном этапе производственной адаптации мотивированы на материальные блага, профессиональный и карьерный рост. При этом потребности в хорошо организованном производстве с благоприятными условиями труда мало удовлетворены. Существующее материальное и социальное обеспечение не отвечает их заявленным потребностям. Большинство рабочих не имеют возможности развиваться и не видят возможности для развития остальных членов коллектива. Их личный вклад в развитие производства недостаточно оценен, они не пользуются авторитетом и признанием среди коллег в должной мере.

Рабочие, проработавшие на предприятии от года до полутора лет мотивированы в большей степени на финансовое обеспечение, личный и карьерный успех, а также на взаимоотношения с руководством. При этом потребности в хорошо организованном производственном процессе и благоприятных условиях труда неудовлетворительны, уровень заработной платы мало их удовлетворяет, так же, как и уровень собственного развития. Утилитарные потребности у них мало удовлетворены, вклад в развитие производства недооценен, они не пользуются авторитетом и признанием среди коллег и руководства.

Таким образом, мы отмечаем у рабочих признаки неудовлетворенности трудовой деятельностью и существующую взаимосвязь удовлетворенности трудовой деятельностью с мотивацией рабочих.

Для окончательных выводов нам необходимо повести статистическую обработку данных. Для этого мы используем коэффициент линейной

корреляции Пирсона. Все данные по корреляции мы представим в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Корреляционный анализ взаимосвязи удовлетворенностью трудовой деятельностью и мотивацией рабочих на разных этапах адаптации

Мотиваторы / Потребности	1 группа (r = 0,48-0,68)								2 группа (r = 0,52-0,66)							
	Финансы	Признание	Отн. с руководством	Отн. в коллективе	Ответственность	Карьера	Личный успех	Суть работы	Финансы	Признание	Отн.с руководством	Отн. в коллективе	Ответственность	Карьера	Личный успех	Суть работы
Творческая и интересная работа	0,29	0,13	-0,13	0,27	0,66	0,28	-0,05	-0,11	-0,22	-0,08	0,28	0,22	0,36	-0,28	-0,09	-0,15
Благоприятные условия труда	0,13	-0,30	0,08	-0,07	0,34	-0,31	0,06	0,35	0,02	0,49	-0,21	-0,17	-0,18	0,30	-0,19	0,41
Доверительные отношения в коллективе	- 0,11	0,12	0,36	0,29	-0,20	-0,18	0,17	0,29	0,09	0,16	-0,07	-0,01	0,15	-0,01	-0,16	0,14
Признание, личный авторитет	-0,22	-0.08	-0,12	0,40	-0,29	0,41	-0,03	-0,21	0,38	-0,17	0,58	-0,28	-0,10	-0,26	-0,44	0,19

Продолжение таблицы 2.1

1	2								3							
Собственное развитие	-0,38	0, 03	0,09	0,02	0,63	0,14	-0,44	-0,30	0,43	-0,34	0,37	-0,20	-0,51	-0,11	-0,09	0,51
Материальное, социальное обеспечение	-0,07	-0,06	0,37	0,12	0,32	-0,09	-0,20	-0,40	-0,05	-0,08	-0,30	0,36	-0,01	0,21	0,40	-0,20
Принципиалное, требовательное взаимоотношение в коллективе	-0,31	- 0,25	0,33	-0,14	0,66	0,01	0,18	-0,14	-0,01	0,12	-0,27	-0,17	-0,20	0,03	0,55	-0,05
Индивидуальное развитие сотрудников	0, 19	0,11	0,49	0,09	0,06	-0,29	-0,47	0,06	-0,07	-0,24	-0,27	0,29	0,09	-0,21	0,59	0,01
Активная жизненная позиция	-0,02	0,15	0,09	0,16	0,37	-0,34	-0,29	0,11	0,28	-0,26	0,06	-0,10	-0,28	-0,09	0,26	0,45
Хорошая организация труда	0, 24	0,07	0,19	0,27	0,17	0,20	-0,04	-0,31	-0,23	0,01	0,16	0,22	-0,27	-0,01	-0,08	0,11
Производственные успехи	-0,59	-0,24	0,13	0,05	0,51	-0,09	-0,07	-0,06	0,14	0,48	-0,20	-0,01	-0,34	0,23	-0,38	0,46
Утилитарная потребность	- 0,41	-0,10	0,69	0,45	-0,13	-0,14	0,05	0,24	-0,18	-0,23	0,05	0,39	-0,48	-0,23	0,56	0,14
Признание личного вклада и важности работы	0, 14	0,15	0,60	0,03	-0,02	0,50	0,05	0,37	0,27	0,20	-0,46	0,47	-0,41	0,60	0,03	0,27

Окончание таблицы 2.1

1	2								3							
Общение по «вертикали», «горизонтали»	0,05	-0,07	-0,26	-017	-0,14	0,40	-0,13	-0,04	-0,09	-0,29	0,17	0,15	0,25	-0,04	0,07	-0,29

Результаты корреляционного анализа показали, что на первоначальном этапе адаптации к ведущим факторам, создающим позитивную мотивацию можно отнести: индивидуальную ответственность за порученную работу, возможность принимать ответственные решения; значимость внимания и хороших отношений с руководителем; карьерный рост.

Анализируя статистические данные в первой группе рабочих, мы наблюдаем, положительную корреляционную связь между переменными «Ответственность работы» с «Творческая, интересная работа», «Собственное развитие», «Принципиальные и требовательные взаимоотношения в коллективе», «Производственные успехи». То есть, сотрудники, у которых мотивационной детерминантой выступает ответственность за проделанную им работу, испытывают потребность в принципиальных и требовательных отношениях в коллективе, с целью создания, высокоэффективной, сплоченной команды. Для них привлекательным является интересная деятельность, позволяющая реализовать творческий потенциал (то есть содержание трудовой деятельности должно быть наполнено для рабочего смыслом и значением). Это будет способствовать качественному исполнению своих обязанностей. Ответственность за работу вызывает у сотрудника высокую потребность в самосовершенствовании и профессиональном развитии это показатель желания быть самостоятельным и независимым. Появляется желание добиваться производственных успехов у всего коллектива.

Также выявлена положительная корреляционная связь между переменными «Отношение с руководством» и «Индивидуальное развитие всего коллектива», «Утилитарные потребности», «Признание личного вклада и важности работы». То есть, хорошие отношения с руководством, являются движущей силой в развитии всего коллектива, удовлетворяют в большей мере утилитарные потребности коллектива и делают значимым личный вклад в развитие производства.

Благоприятные отношения с руководством, вызывают должное чувство ответственности за совместное дело, доброжелательность во взаимоотношениях, способствуют сплоченности в коллективе. Когда рабочие сплочены, это побуждает их к достижению общих целей. На практике появляются свежие идеи и в результате продуктивность команды повышается, в ответ руководство признает их вклад в развитие производства и удовлетворяет нужды и потребности коллектива.

Возможность карьерного роста также способствует тому, что выполняемая работа становиться важной, возникает необходимость личного вклада в производственный процесс. А признание руководством личного вклада сотрудника повышает его престиж и помогает продвижение по служебной лестнице.

Отрицательную корреляционную связь в первой группе рабочих отмечаем между переменными «Финансы» и «Производственные успехи», сотрудника, мотивированного на финансы, мало волнуют производственные успехи. Это может быть обусловлено тем, что финансовый мотив это фактор гигиены, соблюдение которого не мотивирует сотрудника к трудовой деятельности и ориентация на который приводит скорее к неудовлетворению работой.

На этапе стабилизации к ведущим факторам, создающим позитивную мотивацию по-прежнему можно отнести: значимость внимания, хороших

отношений с руководителем и карьерный рост. Новым мотиватором будет стремление к личным достижениям, успеху и самореализации.

Выявлена положительная корреляционная связь между переменными «Отношение с руководством» и «Признание, личный авторитет», мы отмечаем, что сотрудник ориентированный на отношения с руководством, нуждается в признании и личном авторитете. Можно отметить, что на данном этапе соотношение этих параметров полностью преобразовалось в отличие от первой группы.

Положительная корреляционная связь наблюдается между переменными «Личный успех» и «Индивидуальное развитие», «Принципиальное, требовательное отношение в коллективе», «Утилитарные потребности», то есть при доминирующем мотиве достижения личного успеха, возрастает необходимость в индивидуальном развитии, принципиальных и требовательных отношениях с коллегами и удовлетворением утилитарных потребностей сотрудника. Для того чтобы достичь личного успеха сотруднику необходимо самосовершенствоваться, в этом ему могут помочь удовлетворение «узких» потребностей и желаний и нравственные взаимоотношения в служебном коллективе.

Возможность карьерного роста на данном этапе адаптации, как и на первоначальном этапе, повышает значимость труда, возникает потребность личного вклада в производственный процесс. Мы видим, что «карьера» основной мотиватор, опосредующий необходимость личностной включенности в деятельность.

Таким образом, по итогам статистической обработки данных, мы наблюдаем, что на начальном этапе адаптации, удовлетворенность трудовой деятельностью зависит от таких мотивационных детерминант как, ответственность за проделанную работу, отношение с руководством, карьерный успех.

На этапе функционирования и периода стабилизации удовлетворенность

трудовой деятельностью зависит от личного успеха и конструктивных взаимоотношений с руководством.

Итоги статистической обработки указывают нам на то, что находит свое частичное подтверждение гипотеза №2 о том, что «на функциональном этапе производственной адаптации удовлетворенность трудовой деятельностью рабочих определяют такие факторы, как профессиональный и карьерный рост».

При этом не находит своего подтверждения гипотеза №1 о том, что «на начальном этапе производственной адаптации удовлетворенность трудовой деятельностью рабочих определяют такие факторы, как содержание работы и финансовое обеспечение», мы это объясняем тем, что у сотрудников на начальном этапе адаптации был наставник, который предоставлял возможность рабочему в полной мере применить полученные знания и возможность адекватно оценивать свои неудачи в работе.

Представленные данные указывают на то, что среди сотрудников на разных этапах производственной адаптации существуют условия, приносящие неудовлетворенность трудовой деятельностью, это привело нас к созданию рекомендаций по улучшению условий, приносящих удовлетворенность трудовой деятельностью у рабочих на разных этапах адаптации.

2.3 Рекомендации по улучшению условий, приносящих удовлетворенность трудовой деятельностью у рабочих на разных этапах производственной адаптации

При разработке форм эффективной мотивации в первую очередь, следует определить, что хочет получить от работы сотрудник (это может

быть не только денежное вознаграждение, но и социальная защищенность, хорошая рабочая обстановка, удовлетворение от интересной для него работы, высокое качество жизни, возможность продвижения по карьерной лестнице, принадлежность к определенной социальной группе, желание приносить пользу людям). Определение потребностей работника должно происходить до его приема на работу и постоянно корректироваться по ходу трудовой деятельности.

На основе анализа эмпирических данных, мы выявили потребности у сотрудников АО «РУСАЛ Красноярский алюминиевый завод», которые мало удовлетворены, в связи с этим мы рекомендуем руководству предприятия следующее:

1. Обратить внимание на развитие каждого сотрудника. Это возможно при составлении индивидуального плана развития сотрудника. План развития - это совокупность обучающих мер, способствующих улучшению компетенций, профессиональному росту, который составляется в соответствии с особенностями работы конкретного сотрудника. При разработке плана нужно учитывать потребности рабочего и производства.

Исполнение плана сотрудником можно поощрять материально. В индивидуальном плане развития указываются стратегии развития, приводятся рекомендации.

Индивидуальный план развития имеет следующие цели:

- увеличение лояльности штата;
- повышение профессиональной квалификации;
- повышение конкурентоспособности предприятия;
- увеличение эффективности труда;
- планомерное развитие сотрудника;
- координация трудовых целей;
- повышение эффективности контроля;
- обеспечение самоорганизации;

- расстановка приоритетов.

Без плана сотрудник также может развиваться, но это будет хаотичным, кроме того, работодатель не сможет отслеживать результаты развития.

Важно, чтобы план был реалистичным. То есть сотрудник должен успеть исполнить все развивающие задачи. По этой причине нужно учитывать его стандартную трудовую нагрузку.

2. Обратить внимание на вклад каждого сотрудника в производственный процесс. Потребность в признании обычно выражена у старательных сотрудников, поэтому поощрение признания выгодно для предприятия. Это возможно выполнить, при соблюдении следующих рекомендаций:

- публично, на совещании или собрании, выражайте позитивную оценку сотрудника, успешно выполнившего поставленную задачу;

- устная благодарность мотивирует не меньше, чем денежное поощрение;

- выражайте благодарность за хорошую работу своевременно, сразу же после получения сотрудником хорошего результата;

- разработайте и внедрите систему званий для успешных сотрудников;

- разработайте и внедрите на предприятии современный стенд с информацией и фотографиями успешных работников;

- вознаграждайте сотрудника за стаж работы на предприятии;

- делегируйте дополнительные права и полномочия сотрудникам;

- обеспечивайте обучение и переподготовку;

- не оставляйте без внимания идеи и предложения сотрудников.

3. Построить в коллективе отношения с акцентом на решение задач и поддержания отношений в нем. Что означает развитие механизма коллективной деятельности, определенной философии, вовлекающих талант и энергию людей в достижение как общих, так и личных целей.

Мобилизовать усилия на решение стоящей перед коллективом задачи, возможно при помощи:

- групповой оценки задачи. Коллектив нуждается в том, чтобы поставленную перед ним цель понимали и считали значимой все его члены. Проблема состоит в том, чтобы каждый работник четко представлял задачи, стоящие перед коллективом, принимал участие в их анализе и поиске путей реализации;

- планирования и принятия решения. Это выбор и генерирование содержательной идеи выполнения задачи. Вовлечение каждого работника в процесс принятия решения представляет собой поиск и оценку имеющихся альтернатив достижению конечной цели;

- достижения соглашения по поводу принятия решения, организации и сроков выполнения задачи - важнейший элемент коллективной деятельности. Консенсус характеризуется участием всех членов коллектива, оптимальным использованием имеющихся ресурсов, творческим разрешением конфликтов и достижением согласия с принятыми решениями;

Мобилизовать усилия коллектива на поддержания отношения в нем, возможно, при помощи:

- участия и включения. Поддержание отношений во многом определяется тем, насколько каждый человек включен в коллективные действия. Отсюда задача руководителя - дать возможность каждому работнику в силу личных способностей принимать участие в жизни коллектива. Для этого руководитель должен создать обстановку для самораспределения ролей между людьми в соответствии с их квалификацией, специализацией, опытом и согласием.

- поддержки, поощрения, предусматривающие помощь каждому члену коллектива в решении задач личности путем признания и оценки ее успехов. Признание дает человеку ощущение, что его труд необходим. Оценка - это показатель эффективности его труда. Если вы руководитель, старайтесь

выражать признание деятельности своих подчиненных даже если вы не полностью удовлетворены, также при получении частичных или неполных результатов.

Формой публичной оценки работников является аттестация, которая проводится каждые 3-5 лет. Основными задачами аттестации являются, с одной стороны, получение информации, позволяющей оценить работника по итогам работы и его потенциалу, а с другой - информирование человека о том, как его деятельность оценивается руководством.

- обучении коллективности заслуживает особого внимания в контексте поддержания отношений в коллективе. Основным учебным процессом для выработки механизма коллективности является рабочий процесс, а в качестве учителя выступает руководитель, который должен все видеть и соответствующим образом реагировать, исходя из принятых коллективом норм. Кроме того, дискуссии, совместные обсуждения, беседы, всесторонний анализ (без жесткой критики) коллективной работы - все это может служить закреплению новых правил и норм поведения;

- стиля коллективной работы. В дружных, работоспособных коллективах создается особый стиль работы. Его характеризуют открытость и честность в общении друг с другом; способность конструктивно критиковать и выслушивать критику; способность войти в положение других коллег, или эмпатия; желание измениться самому в соответствии с выработанными группой правилами; признание и принятие предложений по улучшению работы; готовность идти на компромиссы.

Деятельность коллектива тормозят:

- сокрытие информации ради демонстрации своей власти;
- приказное поведение по отношению к другим;
- недостатки в кооперации и коммуникации;
- незаинтересованность проблемами коллег;
- неспособность и нежелание слушать;

- компрометация коллег;
- беспардонность, оскорбительное поведение;
- невыполнение обещаний без всяких объяснений;
- сокрытие отхода от цели, из-за чего помощь коллектива запаздывает.

Для поддержания отношений в коллективе нужен особый стиль руководства людьми – поддерживающий. При таком стиле руководства роль руководителя больше связана с получением и обработкой информации, обеспечением материалами, организацией работы, во всем же остальном от него требуется одно - не стоять на пути работников, иначе подрывается мотивация коллективной продуктивной работы.

Руководителю, решившему сформировать коллектив, следует использовать разные стили в зависимости от ситуации, причем стиль руководства должен соответствовать тем общепризнанным нормам и межличностным отношениям, которые были выработаны коллективом. Но в любом случае более успешным лидером будет тот, в чьем стиле проявляются как забота о производстве, о решении задач коллектива, так и тенденция на поддержание отношений, забота о нуждах человека.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Удовлетворенность трудом - сложный феномен, наделённый мотивами значимости своей профессиональной деятельности для сотрудника, его субъективными переживаниями успеха или неуспеха в профессиональной деятельности, ценностными ориентациями, которые превращаются в смысл для каждого конкретного человека.

Поняв, что мотивирует коллектив к продуктивной рабочей деятельности, можно повысить уровень удовлетворенности работой. Что в свою очередь приведет к снижению уровня текучести кадров и спровоцирует повышение производительности и эффективности труда.

Наше исследование было посвящено изучению взаимосвязи удовлетворенности трудовой деятельностью и мотивирующими факторами сотрудников АО «РУСАЛ Красноярский алюминиевый завод».

Мы провели сравнительный анализ удовлетворенности трудовой деятельностью с мотивирующими факторами сотрудников организации.

В ходе данной работы мы установили, что рабочие на первоначальном этапе производственной адаптации мотивированы на материальные блага, профессиональный и карьерный рост. При этом потребности в хорошо организованном производстве с благоприятными условиями труда мало удовлетворены. Существующее материальное и социальное обеспечение не отвечает их заявленным потребностям. Большинство рабочих не имеют возможности развиваться и не видят возможности для развития остальных членов коллектива. Их личный вклад в развитие производства недостаточно оценен, они не пользуются авторитетом и признанием среди коллег в должной мере.

Рабочие, находящиеся на этапе функционирования и стабилизации мотивированы в большей степени на финансовое обеспечение, личный и

карьерный успех, а также на взаимоотношения с руководством. При этом потребности в хорошо организованном производственном процессе и благоприятных условиях труда неудовлетворительны, уровень заработной платы мало их удовлетворяет, так же, как и уровень собственного развития. Утилитарные потребности у них мало удовлетворены, вклад в развитие производства недооценен, они не пользуются авторитетом и признанием среди коллег и руководства.

Анализ статистической обработки данных позволил нам выявить достоверную взаимосвязь удовлетворенности трудовой деятельностью и мотивации рабочих на разных этапах производственной адаптации:

- удовлетворенность трудовой деятельностью у рабочих в первой группе приносит ответственность за проделанную работу, отношения с руководством и карьерный успех. Содержание трудовой деятельности и финансовый мотив не является для данной выборки рабочих фактором, который приносит истинную удовлетворенность трудом;

- удовлетворенность трудовой деятельностью у рабочих во второй группе приносит личный успех и конструктивные взаимоотношениями с руководством. Фактор карьерного успеха не приносит истинного удовлетворения от проделанной работы в данной выборке рабочих;

В результате находит свое частичное подтверждение гипотеза № 2 о том, что «на следующем этапе производственной адаптации удовлетворенность трудовой деятельностью рабочих определяют такие факторы, как профессиональный и карьерный рост».

Гипотеза № 1 о том, что «на начальном этапе производственной адаптации удовлетворенность трудовой деятельностью рабочих определяют такие факторы, как содержание работы и финансовое обеспечение», не нашла своего статистического подтверждения.

Диагностические данные позволили выявить нам факторы неудовлетворенности трудовой деятельностью. В связи с выявленными

фактами неудовлетворенности трудовой деятельностью у сотрудников на разных этапах адаптации, мы создали рекомендации для руководства, позволяющие повысить уровень удовлетворенности трудом у рабочих.

Анализируя вышесказанное, мы приходим к выводу о том, что цель и поставленные задачи исследования выполнены, а основная гипотеза нашей работы подтвердилась частично.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волкогонова, О. Д. Управленческая психология [Электронный ресурс] : учебник / О. Д. Волкогонова, А.Т . Зуб. – М .: ИД ФОРУМ : НИЦ Инфра-М, 2013. - Режим доступа: http://znanium.comcatalog.php?item=books

2. Дайнека, А.В. Управление персоналом [Текст]: Учебник / А.В. Дайнека. - М.: Издательско - торговая корпорация «Дашков и К», 2013. - 292 с.

3. Евтихов, О. В. Психология управления [Текст] : Учеб. пособие для вузов; рекомендовано методсоветом по направлению / О. В. Евтихов. - Красноярск : Сиб. гос. аэрокосм. ун-т, 2011. - 156 с.

4. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом [Текст]: Учебное пособие для вузов / А.П. Егоршин. - Н. Новгород: НИМБ, 2010 - 349 с.

5. Еникеев, М. И. Общая и социальная психология [Текст]: Учебник / М.И. Еникеев. - М.: Норма, Инфра-М, 2009 - 624 с.

6. Зеер, Э. Ф. Психология профессий [Текст]: Учеб. пособие для студентов вузов / Э.Ф Зеер - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2007. - 336 с.

7. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика [Текст] / Э. Ф. Зеер. - М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2006. - 192 с.

8. Зоткин, Н. В. Общая психология. Психология мотивации и эмоций [Текст] : Учебно-методический комплекс / Н.В. Зоткин, М.Е. Серебрякова. - Самара: Изд-во «Универс групп», 2009. - 196 с.

9. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2003. – 512 с.

10. Кабашов, С. Ю. Управление персоналом государственного и муниципального аппарата [Текст]: Учебное пособие / С. Ю. Кабашов, С. Н. Лаврентьев. - М.: РАГС, 2005. - 564 с.

11. Карташова, Л. В. Организационное поведение [Текст]: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломандина - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 384 с.

12. Каткова, Е. Н. Профессиональный рост личности [Текст]: Метод. пособ. для спец. по профессиональной ориентации безработных и ищущих работу граждан в службе занятости / Е.Н. Каткова. - Комсомольск -на-Амуре: Изд-во АмГПГУ, 2007. - 168 с.

13. Кафидов, В. В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. - СПб. : Питер, 2012. - 208 с.

14. Климов, Е. А., История психологии труда в России [Текст] : Учебное пособие / Е.А. Климов, О. Г. Носкова. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. - 221 с.

15. Клочко, В. Е. Самореализация личности: системный взгляд [Текст] / В.Е. Клочко, Э.В. Галажинский. - Томск: Изд-во Томского университета, 2009. - 154 с.

16. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 524 с.

17. Леван, А. Э. Влияние удовлетворённости трудом в бригадах на повышение его производительности : автореф. дис. … канд. псих. наук / А.Э. Леван. - М., 1999. - 134с.

18. Леонтьев, Д. В. Современная психология мотивации [Текст] - М.: Смысл, 2002 - 343 с.

19. Магура, М. И. Секреты мотивации или мотивация без секретов [Текст] / М.И. Магура, М. Б. Курбатова. - М.: Издательство «Аргумент», 2007. - 656 с.

20. Неймер, Ю. Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия [Текст] / Ю.Л. Неймер // Социологические исследования. - 2010. - № 11, С. 87-88.

21. Островский, Э. В. Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Э.В. Островский ; Всероссийский заочный финансово-экономический институт. - М. : Вуз. Учебник : ИНФРА-М, 2011. – Режим доступа: http/www. http://znanium.com/spec/catalog/author/?id=aefa6864-f076-11e3-b92a-00237dd2fde2&page=2

22. Огарков, А.А. Управление организацией [Текст] / А.А. Огарков. - Волгоград: Изд-во ГОУ ВПО «Вагс», 2005. - 508 с.

23. Петрова, В. Н. Психология труда и образа профессионального будущего [Текст]: Учебное пособие / В.Н. Петрова . - М. : Сфера, 2010. - 127 с.

24. Подопригора М. Г. Организационное поведение [Текст]: Учебно-методическое пособие по курсу для студентов старших курсов и магистрантов. - Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2014. - 261 с.

25. Практикум по психологии менеджмента [Текст] / под ред. Г. С. Никифоровой, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. - СПб. : Издательство «Речь», 2007. - 176 с.

26. Прусова, В. Н. «Психология труда - конспект лекций» [Текст] / В.Н. Прусова, Г.Х. Боронова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 192 с.

27. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика [Текст] : Учебник для бакалавров; рекомендовано Мин. образования / Е. Ю. Пряжникова; Моск. город. псих. - пед. ун-т. - М. : Юрайт, 2012. - 520 с.

28. Пряжников, Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : учебно- методическое пособие / Н. С. Пряжников. - М. : Московский психолого-социальный институт; МОДЭК, 2002. - 400 с.

29. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности [Текст] : Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.С. Пряжников. – М. : Издательский центр «Академия», 2008. - 368 с.

30. Психология труда [Текст]: Учебник для бакалавров; рекомендовано методсоветом по направлению / ред. А. В. Карпов. - 2-е изд. - М. : Юрайт, 2013. - 350 с.

31. Семенов, Ю.Г. Роль мотивации в процессах производственной адаптации в условиях перехода к рыночной экономике [Текст]: дис. …канд. социол. наук / Ю.Г. Семенов. - Киев, 1999. - 234 с.

32. Страхов, А. И. Влияния соответствия личных и вещественных факторов производства на удовлетворенность трудом и заработную плату [Текст] : автореф. дис. … канд. псих. наук / А.И. Страхов. - М., 1981. - 189 с.

33. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] / Х. Хекхаузен. - 2-е изд., перераб. - СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. - 860 с.

34. Шульц, Д. Психология и работа [Текст] / Д. Шульц, С. Шульц. – 8-е изд., перераб. – СПб. : Питер, 2008. - 560с.

Приложение 1

Опросник оценки удовлетворенности и привлекательности трудом В. М. Снеткова

Текст опросника

1. В работе всегда есть что-то новое, незнакомое и потому интересное.

2. Хорошие, безвредные для человека санитарно-гигиенические условия труда.

3. В коллективе теплые и дружеские отношения между людьми.

4. У меня много товарищей по работе, которые меня ценят и уважают.

5. Есть возможность повышать свою квалификацию, профессиональную грамотность.

6. Высокая среднемесячная зарплата.

7. В коллективе существуют отношения непримиримости к разгильдяйству, нечестности, бесхозяйственности.

8. В коллективе большинство высококвалифицированных, грамотных работников.

9. У большинства членов коллектива ответственное отношение к своим обязанностям.

10. Всегда своевременный ремонт техники и оборудования, поставка сырья и материалов.

11. В коллективе постоянно растет производительность труда.

12. Работа простая, не требует специальной подготовки.

13. О моей работе не стыдно рассказать друзьям и знакомым.

14. В процессе работы всегда есть возможность переговорить с товарищами по работе.

15. Работа требует специальных знаний и умений.

16. Работа безопасная, не содержит травмоопасных ситуаций.

17. Большинство в коллективе – приятные и симпатичные люди, с которыми можно не только хорошо поработать, но и отлично отдохнуть.

18. Я пользуюсь авторитетом и доверием среди работников нашего коллектива.

19. Есть возможность поработать на различных операциях, станках, освоить смежные профессии.

20. Большие премии.

21. В коллективе сложились отношения взаимопомощи и сотрудничества.

22. Большинство членов коллектива имеют среднее, в том числе среднетехническое, и незаконченное высшее образование.

23. В коллективе отсутствуют какие бы то ни было нарушения трудовой дисциплины, правил техники безопасности, опоздания и т.п.

24. В коллективе полностью отсутствует работа в сверхурочное время и выходные дни.

25. В коллективе постоянно снижается себестоимость продукции.

26. Работа легкая, не вызывает физического переутомления.

27. Моя работа имеет большое значение для деятельности всего коллектива.

28. Руководитель часто обсуждает со мной различные производственные вопросы.

29. Работа разнообразная, требует смекалки, заставляет думать.

30. Хорошее, удобное оборудование и техника.

31. В коллективе отсутствуют какие бы то ни было конфликты между работниками.

32. Администрация предприятия ценит меня как работника.

33. Есть возможность и созданы все условия для учебы.

34. Высокая оплата сверхурочных часов и работы в выходные дни.

35. В коллективе отношения между людьми строятся на основе высокой требовательности и принципиальности.

36. Большинство работников имеют четко выраженную политическую позицию.

37. Большинство членов коллектива характеризуются творческим отношением к труду.

38. Работа ритмичная, без штурмовщины.

39. В коллективе совсем нет брака в работе.

40. Условия работы позволяют выбрать для себя удобный темп.

41. Продукция, которую я выпускаю, очень важна.

42. Руководитель всегда интересуется моими личными делами.

43. Работа требует высокой квалификации.

44. Хорошо оформлены места общего пользования: столовые, душевые, раздевалки и пр.

45. В коллективе сложилась атмосфера доверия и доброжелательности людей друг к другу.

46. Мой руководитель меня уважает.

47. Есть возможность постоянно повышать свою экономическую, правовую грамотность.

48. Хорошее обеспечение членов коллектива путевками, жильем, детским садом, летним лагерем для детей и пр.

49. Высокая организованность и сплоченность всего коллектива.

50. Большинство в коллективе активно участвуют в общественной жизни цеха, предприятия.

51. В коллективе каждый считает своим долгом бороться за повышение качества продукции.

52. Удобная сменность.

53. В коллективе всегда строго выполняются все плановые показатели.

54. Работа не накладывает на человека большой ответственности.

55. Наш коллектив играет важную роль в жизни всего предприятия.

56. Члены коллектива часто проводят вместе свободное от работы время.

Обработка

Найти среднее арифметические значения по каждой шкале отдельно в 1 и 2 части.

Определить степень субъективной привлекательности работы для человека в данном коллективе путем нахождения разности средних арифметических значений шкал между 1 и 2 частями (М1 – М2). Здесь важное значение имеют величина разницы и знак: отрицательные значения интерпретируются как неудовлетворительность тем или иным аспектом работы; положительные – как привлекательность данного аспекта для человека.

Вычислить интегральный показатель СПК, которым является средняя арифметическая шкальных средних в коллективе. Мера рассеивания шкальных средних оценок в индивидуальных ответах может служить дополнительным показателем уровня развития СПК и интерпретируется как косвенный показатель сплоченности единства мнений в коллективе.

Конечно, приведенные шкалы не отражают всех особенностей производства, влияющих на СПК, но возможна замена шкал в зависимости от целей исследования. Важно, что такой подход позволяет достаточно точно определить, чем именно не удовлетворен человек, в каком направлении надо действовать для улучшения социально-психологического климата в коллективе.

Приложение 2

Тест Герцберга

1. Вам приходится выбирать между хорошо оплачиваемой работой, но «серой» и незаметной и трудом, связанным с широкой оглаской деятельности и возможным общественным признанием, но «не денежным», даже в перспективе. Как Вы поступите в такой ситуации:

А. Для каждого человека всегда важнее хорошо оплачиваемая работа;

Б. Каждый человек должен предпочесть общественное признание своих заслуг финансовым успехам.

2. Вам необходимо сделать выбор - остаться в подчинении человека, с которым сложились великолепные отношения, и продолжать выполнять малозначительные поручения или принять предложение перейти на другую гораздо более ответственную работу в подчинение крайне требовательного руководителя. Как Вы поступите в такой ситуации:

Г. Предпочтительны хорошие отношения с руководителем.

В. Лучше, чтобы работа предполагала максимум ответственности.

3. Вам необходимо сделать выбор - остаться в подчинении человека, с которым сложились великолепные отношения, и продолжать выполнять рутинную малозначимую работу или принять предложение перейти на другую гораздо боле интересную и содержательную работу. Как Вы поступите в такой ситуации:

Г. Каждому важно иметь хорошие отношения с руководителем.

Ж. Человеку должно быть важно выполнять интересную и содержательную

работу.

4. Вам необходимо решить принять ли предложение о повышении в должности, что связано с потерей комиссионного вознаграждения и означает снижение суммарной оплаты труда. В перспективе возможно повышение

оплаты, но на данную возможность влияет масса различных факторов. Как Вы поступите в такой ситуации:

Д. Для любого главное получить повышение в должности.

А. Важнее всего сохранить высокооплачиваемую работу.

5. Вам стоит перед выбором - получить общественное признание, выполнив работу не интересную и «пустую» или продолжать скромно выполнять содержательную и интересную самому себе работу. Как Вы поступите в такой ситуации:

Б. Человеку важнее получать общественное признание и моральное вознаграждение.

Ж. Лучше делать интересную и значимую со своей точки зрения работу.

6. Вам предлагают переход на более интересную с вашей точки зрения работу, однако при этом необходимо покинуть группу людей, с которыми длительно и комфортно работалось несколько лет. Как Вы поступите в такой ситуации:

З. Главное для человека - коллектив, в котором он работает.

Ж. Каждый человек предпочитает всему интересному ему работу.

7. Что нужно сделать, для того, чтобы побудить человека работать с энтузиазмом - делегировать ему максимум ответственности или очень хорошо заплатить.

В. важнейшими предпосылками к активной деятельности является ответственность и возможность принимать ответственные решения;

А. Лучший стимул в работе - хорошая оплата.

8. Как поступить руководителю для повышения заинтересованности сотрудника в работе - продемонстрировать ему свое расположение или выплатить внеочередную премию.

Г. для сотрудника важнее всего внимание и хорошие отношения с руководителем;

А. Важнее всего материальное стимулирование.

9.Вам предлагают крайне ответственную, но индивидуальную и секретную работу взамен общественно признанной, но неответственной деятельности. Как Вы поступите в такой ситуации:

В. Для любого предпочтительна ответственная работа.

Б. Для каждого человека в работе главное общественное признание.

10.Эффективная система стимулирования труда должна концентрироваться на признание успехов каждого человека или группы сотрудников:

Б. Обычно человека стимулирует признание значимости его работы.

З. Для человека важно признание успехов коллектива его единомышленников.

11.Вам необходимо сделать выбор между интересной, но низкооплачиваемой работой и хорошим вознаграждением за неинтересную самому себе работу. Как Вы поступите в такой ситуации:

Ж. Человеку предпочтительно делать содержательную работу.

А. Человеку предпочтительно делать хорошо оплачиваемую работу.

12.Выбирая работу человек, стоит перед альтернативой сразу получит хорошо оплачиваемую, но не дающую ощущения успешности работу или согласиться ощущать себя успешным на скромно оплачиваемой работе. Как Вы поступите в такой ситуации:

А. Каждый решит получить высокооплачиваемую работу.

Е. Более ценно быть успешным в работе.

13.Работая над системой повышения заинтересованности сотрудников в работе, в качестве приоритетной стратегии, Вы выберите создание команды единомышленников или остановитесь на повышении индивидуальной ответственности сотрудников:

З. Более всего стимулирует человека то, что человек работаем в коллективе единомышленников;

В. Более всего стимулирует индивидуальная ответственность за порученную работу.

14. Вам необходимо сделать выбор между ответственной, но не предполагающей карьерного роста работой и возможностью сделать легкую карьеру. Как Вы поступите в такой ситуации:

В. Важнее выполнять ответственную работу.

Д. Каждого больше интересует возможность сделать карьеру.

15. Есть ли смысл менять работу, дающую человеку чувство успешности из-за предложения, работы связанной с возможным широким общественным признанием:

Е. Важнее всего чувство успеха в работе.

Б. Важнее всего общественное признание.

16. В конфликте коллектива и руководителя необходимо принять одну из сторон:

З. Поддержка коллег важнее отношений с директором.

Г. Важнее отношение с руководством, чем поддержка коллег.

17. Есть ли смысл менять ответственную, но однообразную работу на более содержательную, но не предполагающую принятия важных решений:

В. Важна ответственная работа, даже если она не интересная.

Ж. Каждому важна содержательная, интересная работа.

18. Руководитель пытается присвоить себе заслуги подчиненного и необходимо принять решение выносить ли это на общее обсуждение:

Г. Каждый предпочтет сохранить хорошие отношения с руководством.

Б. Необходимо получить признание своих заслуг от окружающих.

19. Что чаще вызывает смену работы, то, что нет возможности карьерного роста или то, что нет возможности реализовать себя и достичь чего-либо:

Д. Возможность сделать карьеру - важнейший фактор стабильности кадрового состава.

Е. Возможность личных достижений и самореализации — это то, что долго удерживает человека на рабочем месте.

20. Что лучше – получить повышение по службе, испортив при этом отношения с руководством или сохранить хорошие отношения, отказавшись от служебного повышения:

Е. Важнее достигнуть успеха и самореализоваться в работе, чем иметь хорошие отношения с руководством.

Г. Важнее иметь хорошие отношения с руководством, чем достигнуть успеха в работе.

21. Что более важно для работника – продвижение по службе со сменой интересующего его рода занятий или занятие любимым делом без возможности должностного роста:

Г. Лучше иметь хорошие отношения с руководителем, чем испортить их благодаря повышению по службе.

Д. Лучше принять повышение по должности, даже если это испортит отношения с руководителем.

22. Что предпочтительнее для работника – иметь высокооплачиваемую работу или работать с хорошо знакомыми людьми, имея не очень высокую оплату труда:

Ж. Если человек любит свою работу, он не покинет ее, ради возможности продвинуться в должности.

Д. Каждый предпочтет возможность повышения, даже если придется покинуть интересную работу.

23. Что предпочтительнее - иметь высокую ответственность за порученное дело без общественного признания или получить моральное удовлетворение и признание окружающих, не выполняя ответственную работу:

З. Лучше работать в знакомом коллективе, даже если работа не очень хорошо оплачивается.

А. Каждый предпочтет высокооплачиваемую работу, даже если в новом коллективе его не будут принимать благосклонно.

24. Что лучше для работника: иметь общественное признание в настоящем или возможность должностного роста в будущем, если одно исключает другое:

В. Каждый человек предпочтет ответственную работу, даже если она не принесет общественного признания.

Е. Лучше достичь общественного признания и морального поощрения, чем нести большую личную ответственность.

25. Что предпочтительнее - работать в знакомом коллективе с доброжелательными сослуживцами на той же должности или перейти на работу в другой коллектив, но с повышением по службе:

Б. Лучше получить общественное признание за выполнение задач в настоящее время, чем получить повышение в должности в будущем.

Д. Лучше иметь перспективу построения карьеры в будущем, даже если карьера ограничит возможности общественного признания ваших заслуг.

26. Что лучше для работника – выполнять знакомую рутинную работу без ошибок и неудач или иметь ошибки и промахи при решении сложных, но новых и интересных задач.

З. Каждый предпочтет остаться в знакомом и доброжелательном коллективе, чем принять повышение по должности в другом подразделении.

Д. Каждый предпочтет повышение по должности, даже если придется расстаться с коллегами.

27. Что важнее для работника – иметь успех в работе даже в случае одиночного выполнения работы или работать в хорошем коллективе, не будучи лично успешным:

Е. Лучше успешно выполнять знакомую рутинную работу, чем согласиться с возможными неудачами, решая новые, более интересные задачи.

Ж. Предпочтительна работа интересная, даже если возможны неудачи и провалы, чем скучная и рутинная работа.

28. Что лучше для работника – выполнять знакомую рутинную работу без ошибок и неудач или иметь ошибки и промахи при решении сложных, но новых и интересных задач.

З. Человек может вполне довольствоваться хорошими отношениями в коллективе при отсутствии личных успехов на рабочем месте.

Е. Лучше иметь возможность всегда быть успешным в работе, даже если работаешь в одиночку.

Приложение 3

Табл.1 п.3

Показатели оценки удовлетворенности и привлекательности трудом в первой группе работников, со стажем работы 1,5 месяца, в баллах

№ шкалы	Алексей	Владимир	Анатолий	Николай	Дмитрий	Ян	Александр	Егор	Евгений	Марк	Михаил	Матвей	Кирилл	Илья	Богдан	Максим	Вениамин
1	3	1	2	2	4	3	0	1	0	1	3	2	0	1	1	2	0
2	1	3	0	-4	-2	-5	-2	-1	0	1	2	-2	1	2	0	-1	-2
3	-3	1	2	1	0	1	-2	0	-1	3	0	-2	-4	4	1	0	-2
4	-4	-5	3	1	0	0	1	2	-2	-1	0	3	-4	2	1	0	-3
5	-3	-2	0	-1	-1	0	1	3	4	2	3	4	1	0	-1	2	3
6	-8	0	0	1	2	-2	-1	-2	2	0	1	2	3	-4	-2	0	0
7	-1	0	-2	-1	0	0	1	1	2	3	-2	-1	3	0	0	2	1
8	0	1	1	2	3	-4	-1	-1	2	2	1	0	1	-4	-5	-1	-2
9	-5	-3	2	1	-3	0	1	3	5	1	0	-4	1	-1	0	-1	2
10	-6	-3	-2	-1	0	1	-2	-1	0	1	3	5	-7	0	1	4	3
11	-1	1	0	-3	-2	-3	-2	0	1	2	3	4	1	2	3	0	0
12	-3	0	1	2	3	-2	-1	3	0	2	-2	-2	-4	1	0	1	1
13	-1	3	3	4	-2	0	-1	0	2	2	0	0	0	1	1	2	0
14	0	0	0	1	2	3	-1	3	2	-1	-1	2	-1	-1	0	-1	-2

Приложение 4

Табл.1 п.4

Показатели оценки удовлетворенности и привлекательности трудом во второй группе работников, со стажем работы 1- 1,5 года, в баллах

№ шкалы	Антон	Аркадий	Алексей	Константин	Артем	Андрей	Александр	Альберт	Валентин	Виталий	Вячеслав	Геннадий	Владислав	Игнат	Марат
1	3	1	2	2	4	3	0	1	0	1	3	2	0	0	1
2	1	3	0	-4	-2	-5	2	1	0	1	2	2	1	2	0
3	3	1	2	2	0	1	2	0	-1	3	0	-2	-4	4	1
4	5	-2	3	1	0	0	1	2	-2	-1	0	3	-3	2	1
5	-1	-1	3	1	-1	0	3	3	5	2	3	4	1	2	1
6	-1	2	0	1	2	-2	-1	-1	2	0	1	2	3	-4	-2
7	-2	-1	-3	-1	0	-1	1	1	2	2	-2	-1	3	0	0
8	2	1	1	2	3	-2	-1	1	2	2	1	0	1	-4	-5
9	-3	-2	2	1	-3	0	1	3	5	1	0	-4	1	-1	0
10	-5	-2	-2	-1	0	1	-2	-1	0	1	2	3	-6	0	1
11	0	1	0	-3	-2	-3	-2	0	1	2	3	4	1	2	3
12	-2	0	1	2	3	-2	-1	3	0	2	-2	-2	-4	1	0
13	0	3	3	4	-2	0	-1	0	2	2	0	0	0	1	1
14	2	1	0	1	3	3	-1	3	2	-1	-1	2	-1	-1	0

Приложение 5

Табл.1 п.5

Показатели структуры мотивации в первой группе рабочих со стажем работы 1,5 месяца, в баллах

№ шкалы	Алексей	Владимир	Анатолий	Николай	Дмитрий	Ян	Александр	Егор	Евгений	Марк	Михаил	Матвей	Кирилл	Илья	Богдан	Максим	Вениамин
1	31	19	29	30	13	28	24	21	20	18	20	28	33	21	22	17	15
2	17	15	18	23	14	28	16	13	25	17	19	16	14	22	10	13	17
3	12	21	14	16	17	3	14	15	17	28	12	15	13	15	14	17	16
4	11	13	17	20	25	12	15	22	11	19	25	13	14	8	20	15	16
5	10	18	15	4	14	13	20	17	22	21	19	18	17	17	15	17	13
6	8	8	16	3	27	23	20	18	16	10	21	29	16	18	17	21	24
7	23	25	14	25	21	20	18	17	9	10	11	13	22	19	28	26	23
8	28	21	17	19	9	13	13	17	20	17	13	8	11	20	14	14	16

Приложение 6

Табл.1 п.6

Показатели структуры мотивации во второй группе рабочих со стажем работы 1- 1,5 года, в баллах

№ шкалы	Антон	Аркадий	Алексей	Константин	Артем	Андрей	Александр	Альберт	Валентин	Виталий	Вячеслав	Геннадий	Владислав	Игнат	Марат
1	25	13	24	23	15	18	20	19	28	17	19	23	25	20	22
2	17	16	17	16	15	18	9	15	15	16	16	17	21	20	19
3	17	13	22	16	20	21	25	20	14	15	18	22	13	20	17
4	13	17	20	17	27	17	16	12	17	19	15	16	14	15	16
5	27	15	14	13	18	26	24	11	9	15	25	14	15	11	13
6	12	21	13	20	8	18	20	17	17	14	16	19	20	20	19
7	13	28	9	29	33	17	12	24	21	24	14	16	20	19	18
8	16	17	21	6	4	5	14	22	19	20	17	13	12	15	16

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

РЕЦЕНЗИЯ
на выпускную квалификационную работу

студента (ки) Полынской Татьяны Васильевны
группы 254У кафедры психологии
специальности (направления) 37.03.01 Психология
на тему: Исследование взаимосвязи удовлетворенности трудовой деятельностью и трудовой мотивации работников на разных этапах производственной адаптации.
Выпускная квалификационная работа содержит пояснительную записку на 55 страницах, 3 иллюстрационный материал.

1. Актуальность и значимость темы

Данную выпускную квалификационную работу бакалавра можно считать актуальной, поскольку она направлена на выявление факторов, связанных с удовлетворенностью трудовой деятельностью, с целью их улучшения и применения на практике полученных в ходе исследования результатов в организациях, в которых наблюдается высокая текучесть кадров или низкая производительность и эффективность труда.

2. Логическая последовательность

Материал в выпускной квалификационной работе изложен с соблюдением внутренней логики, между разделами прослеживается логическая взаимосвязь.

3. Положительные стороны работы

Положительными сторонами данной работы является глубокий теоретический анализ по проблеме взаимосвязи удовлетворенности трудовой деятельностью, и факторами, мотивирующими к работе на разных этапах производственной адаптации. Полностью раскрыта тема работы, достигнута цель, решены поставленные задачи.

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений

Отмечается научность стиля изложения, последовательность и логичность раскрытия темы, грамотность использования научной терминологии, а также достаточная четкость формулировок при описании дипломной работы.

5. Полнота проработки литературных источников

Литературный обзор отражает основные научные знания по рассматриваемой проблеме, обработано достаточно большое количество научного материала (34 работы).

6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций

Общее оформление работы и таблиц соответствует требованиям, предъявляемым к оформлению выпускных квалификационных работ системы высшего образования.

7. Недостатки работы

Существенных недостатков в дипломной работе не выявлено.

8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику

Целесообразно внедрить на практику предложенные автором рекомендации, позволяющие повысить уровень удовлетворенности трудом у рабочих на разных этапах производственной адаптации на промышленном предприятии.

Выпускная квалификационная работа соответствует требованиям, предъявляемым к дипломным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки «отлично», а ее автор Полынская Татьяна Васильевна присвоения ей квалификации бакалавр психологии.

Рецензент Бикбаева Татьяна Алексеевна, руководитель ОПО ООО «СменаПлюс» в г. Красноярске.

«21» февраля 2018г.

подпись рецензента

С рецензией ознакомлена Полынская Т.В.
21.02.2018

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студента: Полынской Татьяны Васильевны
группы 254 У кафедры Психологии
Направления 37.03.01 Психология
на тему: «Исследование взаимосвязи удовлетворённости трудовой деятельностью и трудовой мотивации работников на разных этапах производственной адаптации».
Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную записку на 55 страницах, представлен иллюстрированный материал.

В дипломной работе Татьяны Васильевны Полынской рассматривается вопрос о мотивационных детерминантах удовлетворённости трудам. В теоретической части работы представлена содержательная характеристика понятий «удовлетворённость трудом», «трудовая мотивация», «производственная адаптация», анализируется их соотношение. Также представлена характеристика этапов производственной адаптации, описаны факторы успешной адаптации.

Татьяной Васильевной было организовано и проведено эмпирическое исследование взаимосвязи удовлетворённости трудом и трудовой мотивацией работников на разных этапах производственной адаптации. В работе представлен детализированный анализ эмпирических данных с использованием статистических критериев. Автором установлены факторы неудовлетворённости трудовой деятельностью на разных этапах производственной адаптации. Представлены рекомендации, позволяющие оптимизировать удовлетворённость трудом у рабочих данного производства.

Помимо указанных положительных сторон работы можно отметить один недостаток: автор мало уделил внимания описанию специфики производственной адаптации на данном предприятии, что в свою очередь могло бы быть хорошим содержательным дополнением при интерпретации полученных данных.

В целом можно отметить, что Т.В. Полынская основательно подошла к подготовке и реализации запланированного исследования, проявила целеустремлённость и ответсевнность.

В ходе работы над темой выпускной квалификационной работы были отработаны следующие профессиональные компетенции: общепрофессиональная компетенция ОПК-1, Общекультурные компетенции ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, профессиональные компетенции ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13 и выпускной квалификационной работы ПК-14.

Выпускная квалификационная работа отвечает предъявляемым требованиям и рекомендуется к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Наконечная Екатерина Владимировна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии СИБУП

«21» февраля 2018 г.

подпись руководителя

УВАЖАЕМЫЙ ПОЛЬЗОВАТЕЛЬ!

Обращаем ваше внимание, что система «Антиплагиат» отвечает на вопрос, является ли тот или иной фрагмент текста заимствованным или нет. Ответ на вопрос, является ли заимствованный фрагмент именно плагиатом, а не законной цитатой, система оставляет на ваше усмотрение. Данный отчет не подлежит использованию в коммерческих целях.

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: tapolyn10@yandex.ru / ID: 5306690
Проверяющий: (tapolyn10@yandex.ru / ID: 5306690)

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- http://www.antiplagiat.ru

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 1
Начало загрузки: 18.02.2018 17:29:38
Длительность загрузки: 00:00:02
Имя исходного файла: ВКР Полынская
Размер текста: 855 кБ
Символов в тексте: 94447
Слов в тексте: 10863
Число предложений: 891

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 18.02.2018 17:29:42
Длительность проверки: 00:00:02
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
39,43%	0%	60,57%

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	9,56%	10%	Внутренняя мотивация персонала на этапе адаптации ...	http://bibliofond.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	11	15
[02]	9,01%	9,76%	Лушина (4/4)	http://reaviz.ru	09 Сен 2016	Модуль поиска Интернет	30	49
[03]	0%	9,73%	Лушина	http://reaviz.ru	30 Ноя 2016	Модуль поиска Интернет	0	46

СменаПлюс

ООО «СменаПлюс»
655600, г.Саяногорск,
Енисейский мкр 36
(39042) 7-78-81
ОП ООО «СменаПлюс»
в г. Красноярск,
ул. Пограничников, д. 40
тел. (391) 256-30-95

АКТ

О внедрении результатов научных исследований

Материалы выпускной квалификационной работы бакалавра Полынской Татьяны Васильевны на тему: «Исследование взаимосвязи удовлетворенности трудовой деятельности и трудовой мотивации на разных этапах производственной адаптации» внедрены в практическую деятельность ООО «СменаПлюс».

Руководитель обособленного
подразделения ООО «СменаПлюс»
в г. Красноярске Т.А. Бикбаева