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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

КРИВОШЕИНА ЯНИНА ГЕННАДЬЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ОКБ МИКРОН»)

Дипломник		(Кривошеина Я.Г.)
Руководитель		(Машанов А.А.)
Консультанты:		
Кафедра информатики		( )
Нормоконтроль		(Колпакова Т.В.)

Допускается к защите
Зав. кафедрой _____
«22» 02 20 18 г.

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 2017 г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту Чернышенко Анна Геннадьевна
специальности (направления) 37.03.01 Психология
1. Тема работы Особенности мотивации труда работников (на примере ООО „ОКБ Микрон"

Утверждена: приказом по институту от _____ 20___ № ___ / на заседании выпускающей кафедры _____ от «__» ___ 20__ г., протокол №__
2. Срок сдачи работы 21.02.18
3. Содержание пояснительной записки I Теоретические основы мотивации труда 1.1. Теории мотивации и понятие „мотивация" в психологических исследованиях 1.2. Проблема мотивации в зарубежной и отечественной психологии. 1.3 Особенности мотивации сотрудников ООО „ОКБ Микрон" II Эмпирическое исследование особенностей мотивации сотрудников ООО „ОКБ Микрон
4. Консультанты по разделам работы

5. График выполнения ноябрь - подбор и анализ литературы по теме; декабрь - подбор методов исследования, организация исследования, обработка результатов; январь - формулирование выводов, оформление работы; февраль - сдача работы

Дата выдачи задания «28» 11 2017 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ подпись А.А. Маманов И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 49 с., таблиц 2, рисунков 4, источников 36, приложений 5.

МОТИВАЦИЯ ТРУДА, РАБОТНИКИ РАЗНЫХ КАТЕГОРИЙ

Цель исследования – изучение особенностей мотивации труда работников ООО «ОКБ Микрон».

Проведено исследование особенностей мотивации разных категорий работников, с помощью теста «Влияние на позицию и мотивация личности» Д.Я. Райгородский «Психодиагностика персонала» и теста «Определение мотивации в работе» Ф. Герцберга.

Эмпирическое исследование особенностей мотивации труда сотрудников проходило на базе ООО «ОКБ Микрон». В исследовании приняли участие 26 сотрудников ООО «ОКБ Микрон» (13 сотрудников ИТР и 13 работников технического персонала).

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА 8
1.1Теории мотивации и понятие «мотивация»в психологических исследованиях 8
1.2 Проблема мотивации в зарубежнойи отечественной психологии 17
1.3 Особенности мотивации сотрудников ООО «ОКБ Микрон» 28
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ООО «ОКБ МИКРОН» 34
2.1 Характеристика психологического исследования 34
2.2 Анализ результатов исследования 36
2.3 Рекомендации 40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 45
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 47
Приложение

ВВЕДЕНИЕ

Эффективное управление невозможно без понимания мотивов, потребностей человека и правильного использования стимулов к труду. Путь к эффективному управлению производством лежит через понимание мотивации трудовой деятельности работника. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к работе, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления трудовыми процессами. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные методы, как и какими способами, они могут быть реализованы.

Актуальность темы состоит в том, что для каждой организации важен итог работы всего коллектива как вместе, так и работа каждого сотрудника по отдельности. Система управления организацией строится на стремлении к достижению поставленных целей. Для достижения целей важно, чтобы коллектив работал совместно, а для этого он должен быть мотивирован. Насколько заинтересован сотрудник настолько он и будет, выполнять свои обязанности, от этого уже зависит производительность его труда.Фактором для качественного выполнения труда служит мотивация сотрудника. Для эффективного управления персоналом нужно понимать такую проблематику как, мотивы и потребности человека. Ведь интерес к проблемам мотивации и стимулирования возник еще до появления психологии управления как науки. Дальнейшее научное изучение мотивации осуществлялось уже в ходе формирования и развития теорий управления персоналом.

Дейл Карнеги писал: «На свете есть только один способ побудить кого-либо что-то сделать. И он заключается в том, чтобы заставить другого человека захотеть это сделать». По определению А.Н Леонтьева то, объективное «что побуждает субъекта к данной деятельности» называется мотивом. Нужно

создать у него побуждения к желаемым действиям или поведению, т.е. мотивировать его [8, с. 5].

Изучением мотивации персонала занимались как отечественные психологи: В.В.Травин, М.Б.Курбатова, М.И.Магура, А.П.Егоршин, С.А.Шапиро, Е.П.Ильин, В.А.Дятлов, Ф.Н.Филина и др. так и зарубежные: А. Маслоу, С. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, В. Врум, С. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер, П. Гаудж, Л. Брентано, Р. Дафт, Х. Хекхаузен [7].

Исследование системы мотивации персонала развивалось последовательно методом возникновения различных теорий. Самыми выдающимися из них стали содержательные: теория иерархии потребностей по А. Маслоу; теория существования, связи и роста К. Альдерфера; теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда; теория двух факторов Ф. Герцберга, и процессуальные: теория ожиданий В. Врума; теория справедливости Адамса; комплексная процессуальная теория мотивации Портера –Лоулера [3].

Целью исследования является изучение особенностей мотивации труда работников ООО «ОКБ Микрон». Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Анализ литературных источников по теме исследования.
2. Подбор методик для проведения исследования.
3. Реализация исследования.
4. Анализ полученных результатов.

Объектом исследования является мотивация труда.

Предметом исследования являются особенности мотивации труда разных категорий работников.

Гипотеза: Существуют различия гигиенических и мотивационных факторов между инженерно-техническими работниками и техническим персоналом.

Методы исследования: теоретический анализ психологической литературы; организация эмпирического исследования, в ходе которого нами были примененыследующие методики:

- тест «Влияние на позицию и мотивация личности» Д.Я. Райгородский «Психодиагностика персонала»;

- тест «Определение мотивации в работе»Ф. Герцберга.

Эмпирическое исследование особенностей мотивации труда сотрудниковпроходило на базе ООО «ОКБ Микрон». В исследовании приняли участие 26 сотрудников ООО «ОКБ Микрон» (13 сотрудников ИТР и 13 работников технического персонала).

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА

1.1Теории мотивации и понятие «мотивация»в психологических исследованиях

Мотивация – это создание таких условий, регулирующих трудовые отношения, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться, поскольку это для него единственный путь достижения своего оптимумав удовлетворении потребностей. Это процесс сопряжений целей компании и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения общих целей. Это создание условий отожествления интересов организации и работника, при которых то, что выгодно и необходимо одному, становилось стольже необходимо и выгодно другому [30, с.5].

Мотивация – (от греч. motif,от лат. moveo – двигаю) – внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования, побуждения [8, с. 9].

Мотивация – целенаправленное создание системы внешних воздействий, призванных побуждать сотрудников организации к работе [8, с. 10].

Мотивация – это процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, оно очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью человека [11, с. 10].

Теоретическая основа возникновения школ «человеческих отношений» и «человеческих ресурсов» в управлении – многочисленные исследования в области мотивации. При этом следует иметь в виду, что до недавнего времени

мотивы трудовой деятельности не рассматривались наукой, в центре ее внимания находились мотивы человека в его жизни в целом, да и те были объектом не экономической науки, а психологии, философии, социологии.

Современная психология, рассматривая мотивацию как психическое явление, трактует ее как совокупность мотивов детерминирующих поведение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Также, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности, как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности, как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [21].

Изучая существующие определения термина, можно остановиться на двух основных направлениях, характеризующих мотивацию в современной психологии:

- рассмотрение мотивации как структурного, статичного образования, как совокупность мотивационных детерминант поведения;
- рассмотрение мотивации как динамичного образования, как процесс, механизм.

В данной работе нами принята точка зрения, изложенная впервом направлении.

Головин С.Ю. в словаре практического психолога определяет мотивацию как осознаваемые или неосознаваемые психические факторы, побуждающие индивида к совершению определенных действий и определяющие их направленность и цели [27].

Мещеряков Б. Г. и Зинченко В. П. в большом психологическом словарерассматривают «потребности» (англ. needs), как форму связи живых организмов с внешним миром, источник их активности (поведения, деятельности). Потребности как внутренние сущностные силы организма побуждают его к осуществлению качественно определенных форм активности, необходимых для сохранения и развития индивида и рода [8].

По мнению К. Левина, потребность является движущей силой человеческой деятельности, а под потребностью К. Левин понимал динамическое состояние, которое возникает у человека при осуществлении какого-нибудь намерения, действия. В своей теории К. Левин различал понятия «потребность» и «квазипотребность». Автор утверждал, что по строению и механизмам квазипотребность не отличается от «истинных» потребностей. Как всякая потребность, квазипотребность стремится к удовлетворению. Удовлетворение квазипотребности состоит в разрядке ее динамического напряжения. Следовательно, квазипотребность, по К. Левину – это некая напряженная система (намерение), которая возникает в определенной ситуации, обеспечивает деятельность человека и стремится к разрядке (удовлетворению).

Наиболее общепринятой признана следующая классификация потребностей:

1. По сферам деятельности: потребности в общении, труде, отдыхе.
2. По объекту потребностей: материальные, эстетические, этические, духовные и другие.
3. По функциональной роли: центральные и периферические, доминирующие и второстепенные, а также устойчивые и ситуативные.
4. По субъекту потребностей: индивидуальные, групповые, коллективные и общественные [2].

Следующим ключевым понятием психологической теории деятельности является «мотив». В рамках данной концепции мотив понимается как осознанное побуждение для определенного действия, как «опредмеченная потребность» [14].

Мещеряков Б.Г. и Зинченко В.П. в большом психологическом словаре дают следующее определение понятию «мотив» (англ. incentive): это материальный или идеальный «предмет», который побуждает и направляет на себя деятельность или поступок, смысл которых состоит в том, что с помощью мотивов удовлетворяются определенные потребности субъекта. В англоязычной литературе принимается более широкое толкование мотива

(англ. motive): это нечто внутри субъекта (потребность, идея, органическое состояние или эмоция), побуждающее его к действию [18]. Такое понимание мотива позволяет говорить о наличии внешних и внутренних стимулов, побуждающих человека определенным образом действовать.

Главное в мотивации – ее неразрывная связь с потребностями человека, она делает поведение человека целенаправленным [14].

Рассматривая мотивацию как процесс, принято выделять шесть стадий. Не стоит забывать, что процесс носит довольно условный характер, а в реальной жизни нет четкого разграничения стадий и нет обособленных процессов мотивации. Для лучшего понимания того, как происходит процесс мотивации, какова его логика и составные части, рассмотрим кратко эти стадии [17].

Стадия 1: возникновение потребностей: потребности проявляются в виде того, что человек начинает ощущать нехватку чего – либо в конкретное время, образно говоря, потребность начинает «требовать» от человека, чтобы он нашел возможность для ее устранения. Потребности условно можно разбить на такие как:физиологические, психологические, социальные.

Стадия 2: поиск возможностей устранения потребности, путем ее удовлетворения, подавления либо игнорирования.

Стадия 3: определение целей или направления действия, т. е. что и какими средствами человек должен сделать, чего добиться, что получить для того, чтобы устранить потребность и в какой мере.

Стадия 4: осуществление действия, когда человек прилагает усилия направленные на действия, которые должны предоставить ему возможность получения чего-то, чтобы устранить потребность.

Стадия 5: получение вознаграждения за осуществление действия, и выяснение того, насколько выполнение действий дало желаемый результат. В зависимости от этого происходит либо ослабление, либо сохранение, либо же усиление мотивации к действию.

Стадия 6: устранение потребности, когда становится очевидным степень снятия напряжения, вызываемого потребностью, а также от того, вызывает

устранение потребности ослабление или усиление мотивации к деятельности, происходит прекращение деятельности до возникновения новой потребности, либо продолжение поиска возможности по устранению потребности [15].

Знание логики процесса мотивации не дает существенных преимуществ в управлении этим процессом. Можно указать на несколько факторов, которые усложняют и делают неясным процесс практического развертывания мотивации. Важным фактором является неочевидность мотивов. Можно предполагатькакие мотивы действуют, но в явном виде их «вычленить» практически невозможно, требуются длительные наблюдения для того, чтобы с достаточной степенью достоверности сказать о том, какие мотивы являются ведущими, движущими в мотивационном процессе человека.

Следующим важным фактором является изменчивость мотивационного процесса, т.к. характер процесса мотивации зависит от того, какие потребности инициируют его, но сами потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии, зачастую противореча друг другу либо же, наоборот, усиливая действия отдельных потребностей. Составляющие этого взаимодействия могутусиливая действия отдельных потребностей. Составляющие этого взаимодействия могутизменяться во времени, влияя на направленность и характер действия мотивов. Поэтому даже при глубоком знании мотивационной структуры человека, мотивов его действия могут возникать непредвиденные изменения в поведении человека и предвиденная реакция с его стороны на мотивирующие воздействия [21].

Отсутствие приемлемого механизма мотивации труда сотрудников ведет к утечке квалифицированных кадров во многих компаниях. Следует отметить, что в России методы мотивации имеют ряд особенностей. Многие российские менеджеры строят систему мотивации только на изменении окладов сотрудников, поэтому дефицит финансовых ресурсов сводит результаты их деятельности на нет. Между тем недооцененными остаются другие стимулы, в частности возможности индивидуального планирования рабочего времени и выделения временного ресурса на свободный научный поиск, которые

используются не только в западных компаниях, но и в ряде научно-исследовательских организаций нашей страны. Другая особенность заключается в том, что ограниченное применение находит зарубежный опыт мотивации наиболее значимых сотрудников компании посредством их участия в собственности.

Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности, побуждающие людей к действию, особенно при определении объема и содержания работы. При закладке основ современных концепций мотивации наибольшее значение имели работы трех человек: Абрахама Маслоу, Фредерика Герцбергаи Дэвида МакКлелланда.

Теория А. Маслоу.

1. Потребности делятся на первичные и вторичные и представляют пятиуровневую иерархическую структуру, в которой они располагаются в соответствии с приоритетом:

- физиологические потребности: пища, вода, кров;

- потребность в безопасности: защита от опасностей, угроз и лишений;

- социальные потребности: чувство принадлежности к какой-либо группе, дружба;

- потребности в уважении и признании: репутация, статус, уважение и признание со стороны окружающих;

- потребность в самоактуализации (самовыражении) – потребность в реализации собственного потенциала для непрерывного самосовершенствования [21].

2. Поведение человека определяет самая нижняя неудовлетворенная потребность иерархической структуры.

3. После того, как потребность удовлетворена, ее мотивирующее воздействие прекращается.

Теория Д. МакКлелланда.

1. Три потребности, мотивирующие человека – это потребность власти, успеха и принадлежности (социальная потребность).

2. Сегодня особенно важны эти потребности высшего порядка, поскольку потребности низших уровней, как правило, уже удовлетворены.

Потребность власти выражается, как желание воздействовать на других людей. Потребность успеха удовлетворяется не провозглашением успеха этого человека, что лишь подтверждает его статус, а процессом доведения работы до успешного завершения. Люди с развитой потребностью причастности будут привлечены такой работой, которая будет давать им обширные возможности социального общения [14].

Теория Ф. Герцберга.

1. Потребности делятся на гигиенические факторы и мотивации.

2. Наличие гигиенических факторов всего лишь не дает развиться неудовлетворению работой.

3. Мотивации, которые примерно соответствуют потребностям высших уровней у А. Маслоу и Д. МакКлелланда, активно воздействуют на поведение человека.

4. Для того чтобы эффективно мотивировать подчиненных, руководитель должен сам вникнуть в сущность работы.

Гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа, а мотивации – с самим характером и сущностью работы. Согласно Ф. Герцбергу, при отсутствии или недостаточной степени присутствия гигиенических факторов у человека возникает неудовлетворение работой. Однако, если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на что-либо. В отличие от этого отсутствие или неадекватность мотиваций не приводит к неудовлетворенности работой. Но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников на повышение эффективности деятельности. Обратным чувству неудовлетворенности является, в свою очередь, его отсутствие, а не удовлетворение работой [6].

Процессуальные теории мотивации. В них анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает

конкретный вид поведения. Процессуальные теории не оспаривают существования потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими. Согласно процессуальным теориям поведение личности является также функцией его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения. Имеется три основные процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости и модель Л. Портера и Э. Лоулера [11].

Теория ожиданий.

Теория ожиданий базируется на положении о том, что наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого. Ожидания можно рассматривать как оценку данной личностью вероятности определенного события. При анализе мотивации к труду теория ожиданий подчеркивает важность трех взаимосвязей: затраты труда – результаты; результаты – вознаграждение и валентность (удовлетворенность вознаграждением).

Менеджерам, которые стремятся усилить мотивацию рабочей силы, теория ожиданий предоставляет для этого различные возможности. Поскольку разные люди обладают различными потребностями, то конкретное вознаграждение они оценивают по-разному. Следовательно, руководство организации должно сопоставить предлагаемое вознаграждение с потребностями сотрудников и привести их в соответствие. Для эффективной мотивации менеджер должен установить твердое соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением. В связи с этим необходимо давать вознаграждение только за эффективную работу. Менеджеры должны сформировать высокий, но реалистичный уровень результатов, ожидаемых от починенных и убедить их, что они могут достичь этих результатов, если приложат усилия.

Теория справедливости постулирует, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем

соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если сравнение показывает дисбаланс и несправедливость, т.е. человек считает, что его коллега получил за такую же работу большее вознаграждение, то у него возникает психологическое напряжение. В результате необходимо мотивировать этого сотрудника, снять напряжение и для восстановления справедливости исправить дисбаланс [29].

Модель Портера-Лоулера. Лайман Портер и Эдвард Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы теории ожиданий и теории справедливости. В их модели фигурирует пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения.

Согласно модели Портера-Лоулера результаты, достигнутые сотрудником, зависят от трех переменных: затраченных усилий, способностей и характерных особенностей человека, а также от осознания им своей роли в процессе труда. Уровень затрачиваемых усилий в свою очередь зависит от ценности вознаграждения и того, насколько человек верит в существование прочной связи между затратами усилий и возможным вознаграждением. Достижение требуемого уровня результативности может повлечь внутренние вознаграждения, такие, как чувство удовлетворения от выполненной работы, чувство компетентности и самоуважения, а также внешние вознаграждения, такие, как похвала руководителя, премия, продвижение по службе. Пунктирная линия между результативностью и внешним вознаграждением означает, что может существовать связь между результативностью какого-либо сотрудника и выдаваемыми ему вознаграждениями. Дело в том, что эти вознаграждения отражают возможности вознаграждения, определяемые руководителем для данного сотрудника и организации в целом. Пунктирная линия между результативностью и вознаграждением, воспринимаемым как справедливое, использована для того, чтобы показать, что в соответствии с теорией справедливости, люди имеют собственную оценку степени справедливости вознаграждения, выдаваемого за те или иные результаты. Удовлетворение – это

результат внешних и внутренних вознаграждений с учетом их справедливости. Удовлетворение является мерилом того, насколько ценно вознаграждение на самом деле. Эта оценка будет влиять на восприятие человеком будущих ситуаций [6].

Проведя теоретический анализ, нами были рассмотреныпредставление о понятие мотивация, о ее содержании, факторах и стадиях мотивации.

1.2 Исследование мотивации в зарубежной и отечественной психологии

В 20 веке проблема мотивации приобрела интердисциплинарный характер, так как различные области научного познания (психология, педагогика, социология, история, биология, медицина и др.), каждая со своих позиций, принимают участие в ее разрешении, с использованием множества методов, что непосредственно отразилось на формировании различных мотивационных теорий. В настоящее время существует около 50 теорий мотивации. В данном многообразии можно выделить шесть базовых подходов, которые определили методологию развития современных концепций мотивации: 1) теории инстинктов, 2) теории потребностей, 3) теории научения, 4) гуманистические теории, 5) когнитивные теории, 6) деятельностный подход.

Истоки основных направлений исследования мотивации в зарубежной психологии в целом берут начало в теории эволюции Ч.Дарвина. Эта теория коренным образом пересмотрела противопоставление разумности и свободы воли, присущих человеку, и машинообразности, инстинктивности поведения животных, утвердила наличие исторической связи между развитием человека и животных. Человеку в качестве мотивационных факторов стали приписывать те же органические потребности, которыми раньше наделяли только животное, в том числе и инстинкты. Одним из первых направлений такой точки зрения на

поведение человека стала теория инстинктов З. Фрейда и У. Макдауголла. В теории З. Фрейда таких инстинктов было три:

- инстинкт жизни;
- инстинкт смерти;
- инстинкт агрессивности.

У. Макдауголл предложил набор из десяти инстинктов:

- инстинкт изобретательства;
- инстинкт строительства;
- инстинкт любопытства;
- инстинкт бегства;
- инстинкт стадности;
- инстинкт драчливости;
- репродуктивный (родительский) инстинкт;
- инстинкт отвращения;
- инстинкт самоунижения;
- инстинкт самоутверждения.

С нашей точки зрения, эта теория является крайне иррациональной, и положения данных теорий являются довольно спорными.

Во-первых, возникает вопрос: возможно ли доказать экспериментальным путем наличие подобных инстинктов у человека?

Во-вторых, данная теория практически отрицает возможность научения и приобретения социального опыта, сознательного выбора той или иной линии поведения. В-третьих, возможно ли разделить приобретенное в ходе научения и собственно инстинктивное.

На наш взгляд, понятия – «инстинкт» и «потребность» – обладают существенным недостатком: их использование не предполагает наличия психологических когнитивных факторов, связанных с сознанием, с субъективными состояниями организма, которые и являются собственно психическими.

Начиная с 30-х годов XX в. появляются специальные концепции мотивации, относимые только к человеку. Одной из таких концепций явилась теория мотивации, предложенная К. Левином. Вслед за ней были опубликованы работы представителей гуманистической психологии, таких, как А. Маслоу, Г. Оллпорт, К. Роджерс и т.д.

Г. Оллпорт выдвинул идею личностного подхода к мотивации человека. В его теории самореализации личность рассматривается как субъект мотивации. Излагая свою концепцию личности как «открытой системы», Г. Оллпорт постулирует «принцип функциональной автономии мотива», который рассматривает мотивы взрослого человека как существующую в настоящее время бесконечно разнообразную самоорганизующуюся систему, которая вырастает из предшествующих систем, но не зависит от них функционально.

Теория Г. Оллпорта – шаг вперед в исследовании мотивации. Он обосновывает личностный подход к мотивации, считая мотивы стержневой проблемой личности.

Еще одной попыткой классификации мотивов была работа американского психолога А. Маслоу. Он выделил пять базовых уровней потребностей и произвел «прикидочную» оценку степени их удовлетворения, ориентируясь на американский образ жизни. В соответствии с концепцией А. Маслоу, у человека должны быть удовлетворены сначала потребности более низкого уровня (физиологические потребности, потребность в безопасности), чтобы он мог начать удовлетворять потребности более высоких уровней (потребность в любви и дружбе, потребность в уважении и признании, потребность в самоактуализации). По А. Маслоу, иерархическое расположение основных потребностей (мотивов) является главным принципом, лежащим в основе организации мотивации человека. Однако правило последовательного перехода от низших уровней иерархии к высшим не получило эмпирического подтверждения, что впоследствии признавал и сам А. Маслоу.

Данная теория интересна тем, что автор не только выделил мотивы поведения и деятельности человека, но и предложил объединить их в четкую

систему, т.е. представил одну из первых структур мотивации личности, в которой базовыми выступают физиологически обусловленные потребности, а высшими человеческими – духовные потребности в саморазвитии, самореализации и самоактуализации. Однако, на наш взгляд, постулат о поэтапной смене потребностей является категоричным: Человеческие потребности, удовлетворяются не прямо, а в структуре мотивации, которая постоянно строится через борьбу мотивов, анализ конкретной ситуации и различных факторов и условий.

Другой попыткой классификации мотивов стала теория мотивации достижения МакКлелланда-Аткинсона, разработанная в 50-х годах XX века. Согласно этой теории, основными мотивами поведения человека являются: «мотив достижения успеха» и «мотив избегания неудач». Эти мотивы в сочетании с ситуативными переменными: субъективной вероятностью успеха – неуспеха и побудительной привлекательностью успеха – неуспеха составляют основные детерминанты целенаправленного поведения и деятельности человека в модели Д. Аткинсона. Именно они влияют на успешность или неуспешность человека в деятельности и выбор его общей стратегии поведения.

Немалое количество исследований в последние годы было посвящено изучению мотивов и мотивации достижения успеха (избегания неудач). Факты, полученные в ходе исследования этой проблемы, говорят о том, что мотивация достижения успеха является важным и относительно независимым видом человеческой мотивации. От нее во многом зависит судьба и положение человека в обществе. Данные концепции представляют для нас интерес не только в связи с выделением мотивов, определяющих тот или иной тип (стратегию) поведения и деятельности человека (в частности, в процессе обучения), но и в связи с такой характеристикой деятельности, как ее эффективность.

Исследования, начатые Д. МакКлелландом и Д. Аткинсоном в 70-е годы, продолжил Х. Хекхаузен. Он определил необходимость разграничения понятий

потенциальная и реальная мотивация (в значении мотив). Потенциальная мотивация рассматривается им как своеобразная структура ценностных ориентации, которая, как система отсчета, определяет желательность или нежелательность для данного человека того или иного состояния. Реальная же мотивация представляет собой, по его мнению, состояние «пробужденного» мотива. Данный автор указывает еще и на то, что акцент в исследовании мотивов деятельности надо перенести с малоплодотворных попыток их классификации на тщательное вычленение отдельного мотива. «Существует столько различных мотивов, сколько существует содержательно эквивалентных классов отношений «индивид – среда»[12]. В данном аспекте наиболее важной выступает проблема анализа опосредующих мотивационных процессов саморегуляции и проблема конструкции мотивации, проясняющая динамику развития мотивов в процессе деятельности.

Также важна идея Х. Хекхаузена об изменении мотивов в процессе деятельности, т.е. их динамика. Причем, на наш взгляд, важно не только изменение положения мотивов в их сложной иерархии (т.е. актуализация других мотивов и выявление нового комплекса сопутствующих им), но и появление абсолютно новых мотивов поведения и деятельности как доминирующих, уход на задний план или исчезновение старых мотивов. Все это признаки серьезных изменений самой личности, а не только в структуре мотивов.

В новейших психологических концепциях мотивации, претендующих на объяснение поведения человека, преобладающими в настоящее время является когнитивный подход к мотивации, в русле которого особое значение придается феноменам, связанным с сознанием и знаниями человека. Наиболее употребимыми в соответствующих теориях являются понятия когнитивного диссонанса, ожидания успеха, ценности (привлекательности) успеха, боязни возможной неудачи, уровня притязаний.

Побуждение к действию может возникать у человека не только под воздействием эмоций, но также под воздействием знаний (когниций), в

частности, их согласованности или противоречивости. Одним из первых обратил внимание на данный фактор и исследовал его, разработав соответствующую теорию, Л. Фестингер. Основным постулатом его теории когнитивного диссонанса является утверждение о том, что система знаний человека о мире и о себе стремиться к согласованию. При возникновении рассогласованности, или диссонанса, индивид стремиться снять или уменьшить его, и такое стремление само по себе может стать сильным мотивом его поведения. Вместе с попытками редуцировать уже возникший диссонанс субъект активно избегает ситуаций, способных его породить. После принятия решения диссонанс, сопровождавший процесс его принятия, обычно редуцируется. Это происходит за счет придания большей ценности тому решению, которое принято, а не тому, которое отвергнуто. Иногда происходит и обратное: уже после того как решение принято повышается ценность не той альтернативы, которая выбранапроисходит за счет придания большей ценности тому решению, которое принято, а не тому, которое отвергнуто. Иногда происходит и обратное: уже после того как решение принято повышается ценность не той альтернативы, которая выбрана, а той, которая оказалась отвергнутой, в результате диссонанс не уменьшается, а наоборот, увеличивается. В описанных случаях в действие вступают психологические защитные механизмы, описанные З. Фрейдом.

С одной стороны в данной теории подчеркивается привилегия человека в принятии решения, сознательной регуляции своего поведения, а с другой – принимается возможность неосознанных в формировании поведения человека.

В отечественной психологии после революции также предпринимались попытки ставить и решать вопросы мотивации человека. Выделение видов мотивов и их классификация зависят от того, как исследователи понимают сущность мотива. Наиболее полно разработанной и доведенной до завершения, на наш взгляд, является теория деятельностного происхождения мотивационной сферы человека, предложенная А.Н. Леонтьевым. Согласно этой теории выделяются две ведущие группы мотивов: смыслообразующие и

мотивы-стимулы. Леонтьев писал: «...одни мотивы, побуждая деятельность, вместе с тем придают ей личностный смысл; будем называть их смыслообразующими мотивами. Другие, сосуществующие с ними, выполняя роль побудительных факторов (положительных или отрицательных), – порой остро эмоциональных, аффективных, – лишены смыслообразующей функции; будем условно называть такие мотивы мотивами-стимулами... Смыслообразующие мотивы всегда занимают более высокое иерархическое место, даже если они не обладают прямой аффектогенностью» [13]. Таким образом, если мотивы рассматривать как значимый для личности побудитель к действию, деятельности, то данное деление мотивов не только имеет место, но является важным положением в теории мотивации.

Этой точки зрения придерживаются и другие исследователи: В.Г. Асеев, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, В.И. Иванников, Б.А. Сосновский и др. В ряде случаев основанием для классификации мотивов является принадлежность стимулов, вызывающих потребности, к внешним или внутренним факторам. Однако, А.А. Реан и Я.Л. Коломинский отмечают, что делить мотивы на внутренние и внешние недостаточно. Сами внешние мотивы могут быть положительными (мотивы успеха, достижения) и отрицательными (мотивы избегания, защиты). Внешние положительные мотивы более эффективны, чем внешние отрицательные, даже если они по силе равны. Такого же мнения придерживается и ряд других исследователей. Они отмечают, что во многих случаях не имеет смысла дифференцировать мотивы по критерию «внутренние – внешние», более продуктивен подход, основанный на выделении позитивных и негативных мотивов [14]. Достаточно сложно в конкретной деятельности разграничить и точно определить вид мотива как внутренний или внешний, а вот его модальность (положительная или отрицательная) достаточно точно выступает в отношении субъекта к деятельности.

Временная характеристика мотивов тоже может выступать основанием для их классификации. С одной стороны, это ситуативные и постоянно проявляющиеся мотивы, с другой – это кратковременные и устойчивые

мотивы. Так, Е.П. Ильин последние называет мотивационными установками: оперативными отсроченными для исполнения, и перманентными, долговременными, характеризующими направленность личности [15]. О перманентных мотивах Б.М. Теплов говорил как о «далекой» мотивации в отличие от «короткой» мотивации, когда человек побуждается к деятельности только ближайшими задачами. Данное деление мотивов является важным в связи с планированием сложной деятельности (например, учебно-профессиональной), которая предполагает определенную поэтапность выполнения и временную протяженность. Устойчивые (долговременные) мотивы будут в целом направлять эту деятельность, кратковременные – будут выступать ситуационными «векторами» ее продвижения к намеченной цели.

Структура мотива выступает основанием для классификации мотивов у Е.П. Ильина, он выделяет первичные (абстрактные) мотивы – с наличием только абстрактной цели и вторичные – с наличием конкретной цели. Последние он делит на полные – сформировавшиеся с участием блока потребностного, целевого и «внутреннего фильтра», и укороченные – сформировавшиеся без участия блока «внутреннего фильтра» [16].

Сходная классификация мотивов дана М. Ш. Магомед-Эминовым и И.А. Васильевым. В данной классификации авторы выделяют обобщенные устойчивые мотивы, которые выражаются в индивидуально-личностных особенностях: мотив стремления к успеху, мотив избегания неудачи (успех и неудача выступают как абстрактные цели, одна со знаком «плюс», другая со знаком «минус»); конкретные устойчивые мотивы, которым свойственна систематически воспроизводимая активность, например, при профессиональной деятельности: изготовление деталей, занятия наукой и т.п.; общие неустойчивые мотивы, у которых имеется обобщенное предметное содержание, без дифференциации и иерархизации; конкретные неустойчивые мотивы, которым свойственна узкая временная перспектива при наличии конкретной цели.

Функции мотивов в качестве основания для их классификации предложили Е.И. Головаха и А.А. Кроник. Они выделили три вида мотивов:

– реально действующие неосознанные мотивы, выполняющие только побуждающую функцию;

– реально действующие осознанные мотивы, выполняющие побудительную, смыслообразующую и объяснительную функции;

– «понимаемые» мотивы, выполняющие либо объяснительную, либо смыслообразующую, либо ту и другую функции одновременно.

В.К. Вилюнас выделяет так называемые потенциальные мотивы на основании их способности формировать готовность человека при определенных условиях активно включаться в ту или иную деятельность.

Еще одним основанием деления мотивов на личностные и общественные, эгоистические и общественно значимые, является их связь с установками личности, ее нравственностью, направленностью (Л.И. Божович) [22]. Сюда же можно отнести идейные и нравственные мотивы, так как они отражают убеждения личности, ее мировоззрение, нравственные нормы и принципы поведения, и мотивы коллективистские, которые базируются на таких аттитюдах, как нормы жизни данного коллектива принятые личностью (В.И. Ковалев) [24].

Если рассматривать мотив как устойчивый компонент личности, то к определению доминирующей мотивации в деятельности можно подойти с позиции особенностей интеллектуально-эмоционально-волевой сферы самой личности как субъекта. Соответственно, высшие духовные потребности человека могут быть представлены как потребности (мотивы) морального, интеллектуально-познавательного и эстетического планов. Эти мотивы соотносятся с удовлетворением духовных запросов, потребностей человека, с которыми неразрывно связаны такие побуждения, по П.М. Якобсону, как чувства, интересы, привычки и т. д. По мнению этого же автора, мотивы по уровню социальной значимости делятся на две основные группы – социальные и узколичные, которые в свою очередь делятся:

- на политические, нравственные идеалы;

- представления о будущем, о перспективе;

- достаточно действенные интересы к получению впечатлений;

- стремление к организации жизни и быта; влечение к труду, творческой деятельности, к семейной жизни;

- сильная потребность в чем-то; достаточно сильное чувство;

- действенные моральные убеждения;

- привычки;

- подражание [30].

Таким образом, обозначение мотивов в большинстве случаев происходит по ведущему (наиболее ярко выраженному) мотиватору. Пользуясь термином Л.С. Выготского, такие мотивы можно назвать «однозначными», в отличие от «многозначных», в которых имеется сразу несколько мотиваторов, имеющих для человека противоположное значение – притягивающее и отталкивающее, приятное и неприятное.

Некоторые психологи и философы выделяют и такие виды мотивов, как антимотивы, антипотребности и антимотивацию (Г.В. Суходольский). Основанием для такого деления является положение В.Г. Асеева о пресыщении потребности и превращении ее в побуждение «отрицательной модальности». Этот процесс вызывает активное отвращение, отталкивание от тех предметов, которые прежде притягивали субъекта, удовлетворяли его потребность. Точно так же все, что определенно или предположительно является для человека вредным, опасным, отталкивает и отвращает его. Такие состояния субъекта, противоположные потребностям, Я. Дитрих называет антипотребностями. Антипотребности реализуются в антинаправленности, опредмечиваются антимотивами (согласно А.Н. Леонтьеву); антимотивы конкретизируются в антицелях, т.е. предвидимых антирезультатах, оцениваемых как вредные и избегаемые. Антинаправленность понимается, как установка действовать противоположным чему-либо образом, что проявляется в эгоцентризме, нонконформизме и т.п. Антимотив – это принцип избегания либо обобщенный

запрет. Антицель – это предвидимый конкретный вредный результат. С точки зрения Г.В. Суходольского, борьба мотивов есть не что иное, как борьба мотивов и антимотивов в оценке всех «за и против», а сознательный выбор целей (целеполагание) – это выбор между целями и антицелями.

При обосновании необходимости выделения антимотивов, антипотребностей и антицелей Г.В. Суходольский, на наш взгляд, не вполне правильно интерпретировал положения, высказанные другими авторами. Так например, В.Г. Асеев, говоря о положительной и отрицательной модальности побуждений, имеет в виду знак переживаемых человеком эмоций – удовлетворения или неудовлетворения, а не знак побуждения [18]. Антипотребности Я. Дитриха, т.е. состояния, якобы противоположные потребностям, рассматриваются как переживание долженствования, как мотивация с участием волевого усилия, а не как антимотив. Тем не менее, выделение мотивов по знаку модальности: отрицательные и положительные – вполне уместно.

Таким образом, общепринятой, единой, полностью удовлетворительной классификации мотивов и ее иерархической структуры на сегодняшний день нет. Исследователи по-разному понимают, что такое мотив, и, кроме того, изначально имеют разные научные подходы к решению этой проблемы. Однако общее системное представление о мотивационной сфере человека позволяет исследователям классифицировать мотивы, используя при этом разные основания. Единственное, что необходимо учитывать в этих подходах, так это то, насколько они не противоречат сущности мотива, его генезису. Следует также отметить, что наиболее важными основаниями для определения вида того или иного мотива, его места в структуре мотивации являются личностная обусловленность, знак модальности, место в иерархии мотивов, а также связь с актуальными потребностями и содержанием деятельности.

1.3 Особенности мотивации технических работников

Основываясь на теоретических положениях Курбатовой М.Б. и Магуры М.И., перечислим в качестве нематериальных средств факторы воздействия на мотивацию:

– моральное стимулирование;

– мотивирующую организацию труда;

– эффективный кадровый менеджмент;

– культуру организации;

– эффективную самомотивацию.

Моральное стимулирование основано на удовлетворении таких потребностей личности, как потребность в самоуважении, самореализации, внимании и заботе со стороны администрации, достижении успеха, желание видеть вклад в общем результате.

Так же основными способами морального стимулирования в организации являются: признание за хорошо выполненную работу – похвала, повышение статуса. Учитывая высокую потребность сотрудников в признании и самоуважении, роль такого стимулирования имеет высокий мотивационный эффект [16].

В ООО «ОКБ Микрон» в качестве нематериальной и материальной мотивации используют:

– печатное издание (газета), где освещают нововведения, выполнение плана, предстоящие и прошедшие мероприятия;

– аренду футбольного поля для мужчин и фитнес-зала для женщин;

– подарки для сотрудников на день машиностроителя и новый год (с символикой компании);

– подарки детям на новый год и родителям при рождении ребенка;

– оплата карт ДМС;

– оплата страховки/прививки от клещевого энцефалита;

– материальная помощь при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;

– конкурсы профессионального мастерства, по итогам которого победитель получает денежную премию, попадает на доску почета и имеет возможность принять участие в городском конкурсе «Лучший по профессии».

Грамотно организованная среда учреждения способствует развитию профессиональной мобильности сотрудника. В настоящее время в условиях внедрения инновационных технологий создаются возможности для обогащения труда сотрудников, за счет освоения новых способов трудовой деятельности. Вместе с тем успешность этого процесса определяется собственной активностью личности сотрудника.

Для человека свойственна естественная склонность, ставить цели и стремиться к их достижению. Однако для профессиональной деятельности постановка целей дает высокую отдачу только в том случае, если личность понимает и принимает конкретную цель. Цикличность трудовой деятельности позволяет ставить цели, которые регламентированы по времени, измеримы и технологически обоснованы. Мотивационный потенциал целей усиливается готовностью сотрудника принимать цель как собственную, а не навязанную кем-то извне, а также готовностью прилагать определенные усилия для ее достижения.

Оценка и контроль должны стимулировать персонал не просто к достижению требуемых рабочих результатов и к выполнению обязанностей в соответствии с установленными требованиями, но инициировать стремление трудиться с высокой отдачей.

Обучение и развитие персонала, являясь средством нематериального стимулирования, позволяет повысить готовность к поддержке и проведению организационных изменений. Руководителю необходимо планировать обучение персонала.

Организационная культура и климат, который складывается в организации, оказывает непосредственное влияние на трудовую мотивацию персонала.

Организационная культура может быть сильным катализатором, а в ситуации неудач – большим тормозом в деле реализации стратегических планов руководства. Организационная культура представлена ценностями, системой отношений, нормами и правилами поведения, языком требованиями к внешнему виду и одежде, традициями, церемониями.

Овладение навыками самомотивации способствует развитию у персонала черт характера, ведущих к успеху; повышению личного и рабочего потенциала; боязни перемен и выхода из зоны комфорта; сокращению количества стрессов в жизни человека.

К приемам самомотивации относятся «психологическое поглаживание» (комплимент самому себе), развитие саногенного мышления, позитивного восприятия действительности, установка на достижение успехов, уверенность в значимости и необходимости профессиональной деятельности.

Существует категория сотрудников, с которыми не срабатывают методы стимулирования производительности, привычные в офисной среде. Это люди рабочих профессий – синие воротнички. Чтобы заставить их трудиться, недостаточно повысить зарплату. Они требуют особого подхода. Доброе слово начальника, мнение окружающих оказывают больший эффект, чем деньги. И этим надо уметь пользоваться [30].

Вся ответственность за мотивацию рабочих к труду возлагается на менеджера. Существуют следующие принципы разработки успешной стратегии мотивации труда рабочих:

1. Дружелюбная атмосфера на предприятии имеет очень большое влияние на хорошее отношение рабочего к своей работе. Гуманность и социальное равенство между рабочими должны всегда присутствовать на предприятии. Люди могут работать и повышать командный дух одновременно. Для этого в команде рабочих должно быть взаимодействие друг с другом в целях укрепления дружественных связей, возникающих внутри команды для того, чтобы в дальнейшем они превратились в одну целую команду.

2. Помощь рабочим в достижении своих индивидуальных целей также является очень важным фактором, повышающим мотивацию труда рабочего на предприятии. Каждому рабочему хочется знать, в чем состоит суть его работы, и какие результаты он или она может ожидать со своей работы. Еженедельное проведение собраний всего рабочего персонала на предприятии может быть очень выгодным для повышения продуктивности рабочих.

3. Ведение политики открытых дверей для персонала обязательно в любом предприятии. Рабочие должны иметь право прийти и обсудить с менеджером наедине возникшие на предприятии проблемы и пути их решения. Они должны быть в состоянии моментально отреагировать на возникновение проблемы. Еще важнее, чтобы менеджеры смогли корректно и оперативно среагировать при возникновении проблем на предприятии.

4. Разного рода награды: премиальные, продвижение по службе, проведение конкурса на лучшего рабочего месяца и повышения зарплаты – могут сыграть очень важную роль в мотивации труда вашего персонала. Даже простая хвала очень сильно поощряет рабочих и поднимает их дух. Все это дает им понять, что они значимы для команды и являются как бы частью большой семьи.

Без этих похвал и наград, рабочие будут чувствовать себя бесполезными и ненужными организации, что, конечно, отразится на результативности их работы.

5. Понятие того, что каждый работает со свойственной только ему скоростью и способами является ключевым для достижения успеха.

6. Менеджер не должен лениться выйти из своей комнаты и проверить ошибку на любом месте работы.

В дополнение к выше сказанному, хотелось бы привести следующую информацию.

Ценность труда на предприятии снижается и в условиях экономического роста.В настоящее время, наряду с хорошим заработком, для рабочих важными

мотивами являются также условия труда, взаимоотношения с товарищами и интересная работа. Важность мотива гарантия занятости уменьшилась.

Таким образом, динамика мотивов связана с условиями трудовой деятельности в организации [26]. Улучшение условий ведет не только к росту удовлетворенности работой и улучшению отношения к труду рабочих, но и способствует усложнению структуры мотивов труда и росту важности таких из них, как активное участие в управлении производством, польза людям, общественное признание своего труда, самостоятельность [30].

Таким образом, для мотивации персонала возможно использовать разные способы и средства мотивации. Эффективная система мотивации должна включать и материальные, и нематериальные стимулы, с учетом специфики деятельности персонала, социально-экономических реалий и личностных характеристик [21].

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ «ОКБ МИКРОН»

2.1 Характеристика психологического исследования

В нашем исследовании особенностей мотивации сотрудников, приняло участие 26 сотрудниковООО «ОКБ Микрон».

Все участники исследования были поделены на 2 группы:

1 группа: 13 человек – инженерно-технические работники.

2 группа: 13 человек – технический персонал.

Инженерно-технический работник (ИТР) – это работник, имеющий высшее или среднее инженерно-техническое образование, и осуществляющий организацию или руководство производственными процессами на предприятии.

К основному функционалу данных работников можно отнести: разработку и внедрение процессов и режимов производства, установка порядка работ и последовательности выполнения трудовых операций, определение основных методов контроля качества, ведение технической документации, создание технологии или их внедрение (монтаж, наладка и эксплуатация оборудования, различные мероприятия по повышению эффективности производства), обслуживание имеющихся производственных линий, настройка их на выпуск той или иной продукции, ликвидация возникающих сбоев в работе, монтаж и наладка производственных линий, а также усовершенствование имеющихся.

ИТР приходится много работать с информацией (схемы, графики, программы и т. д.); кроме того, контактировать с техническими устройствами, а также общаться с другими людьми, занятыми в производстве.

Технический персонал (рабочие) – это наиболее многочисленная группа, которая подразделяется на рабочих основных работ и вспомогательных работ. Рабочие основных работ заняты в основном производстве предприятий.

Рабочие вспомогательных работ помогают основным работникам выполнять работу по основному виду деятельности предприятия[24].

1. Наше исследование проводилось с помощью диагностических методик:Тест «Влияние на позицию и мотивация личности» Д.Я. Райгородский «Психодиагностика персонала».

Цель: Определить степень влияния внешней и/или внутренней мотивации на личность сотрудника организации.

Инструкция: Ниже приводятся вопросы, на которые предлагается отвечать в том порядке, в каком они стоят. После каждого вопроса – шкала от 1 до 6. Поставьте крестик по своему усмотрению на ту цифру, которая, как вам кажется, больше всего соответствует вашему ответу.

Число 1 означает: «Это утверждение мне вообще не подходит».

Число 6 означает: «Это утверждение мне полностью подходит».

Числовые значения между 1 и 6 определяют соответствующую степень проявления утверждения, которое вам подходит. Крестик между числами 3 и 4 означает, что вы не знаете, подходит ли вам это утверждение, и вы никогда с ним не сталкивались. Этот тест не допускает ответов «правильных», либо «неправильных». Важно то, чтобы вы отвечали как можно честно. На тест дается 10 минут. В следующих вопросах зачеркните соответствующую цифру от 1 до 6.

2. Тест «Определение мотивации в работе» Ф. Герцберга.

Цель: определить факторы мотивации в работе.

Инструкция: Оцените предложенные утверждения. В сумме баллы должны быть равны 5 таким образом: 5 – 0; 4 – 1; 3 – 2; 2 – 3; 1 – 4; 0 – 5.

При оценке надо использовать только целые числа.Ответы на вопросы надо давать быстро и спонтанно, учитывая только свое мнение.

Данная методика рассматривает такие шкалы как: финансовые мотивы (A); признание и вознаграждение (B); ответственность (C) отношения с руководством (D); карьера (E); достижения (F) содержание работы (H); сотрудничество (I).

2.2 Анализ результатов исследования

Первый этап нашего исследования мотивации осуществлялся с помощью методики «Влияние на позицию и мотивация личности», нами были получены следующие данные, которые представлены на рисунке 2.1.

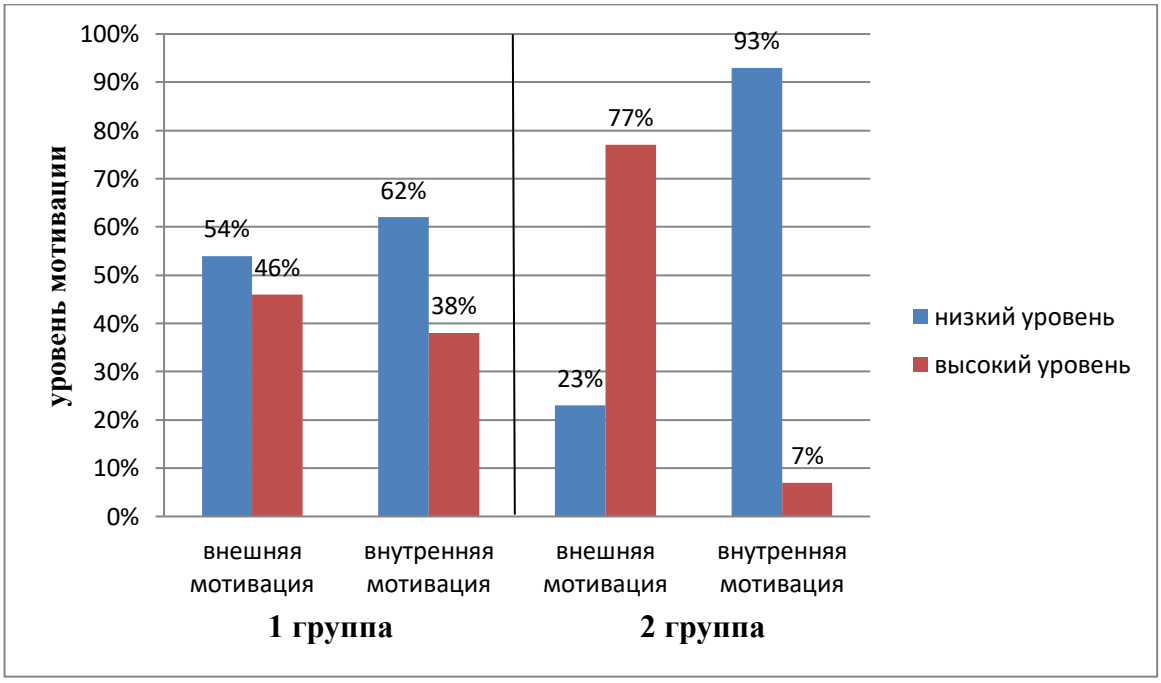

Рис. 2.1 Результаты исследования по методике «Влияние на позицию и мотивация личности»

Исследование показало, что в первой группе сотрудников (инженерно-технические работники) результат неопределенный и у него нет значимости для данного исследования. Что касается второй группы (технический персонал), то доминирующим является низкий уровень внутренней мотивации, а значит, мотивация данной категории сотрудников имеет скорее внешние черты

мотивации или она отсутствует вообще. В этом случае рабочим стоит попытаться найти посторонние стимулы для выполнения неприятных задач. Также наблюдается высокий уровень внешней мотивации,этом случае рабочим стоит попытаться найти посторонние стимулы для выполнения неприятных задач. Также наблюдается высокий уровень внешней мотивации, это может значить, что мотивация в этой группе больше подвержена влиянию через внешние стимулы или принуждение.

Следующим этапом нашего исследования явилось изучение мотивации по методике «Определение мотивации в работе» Ф. Герцберга. Результаты представлены на рисунке 2.2.

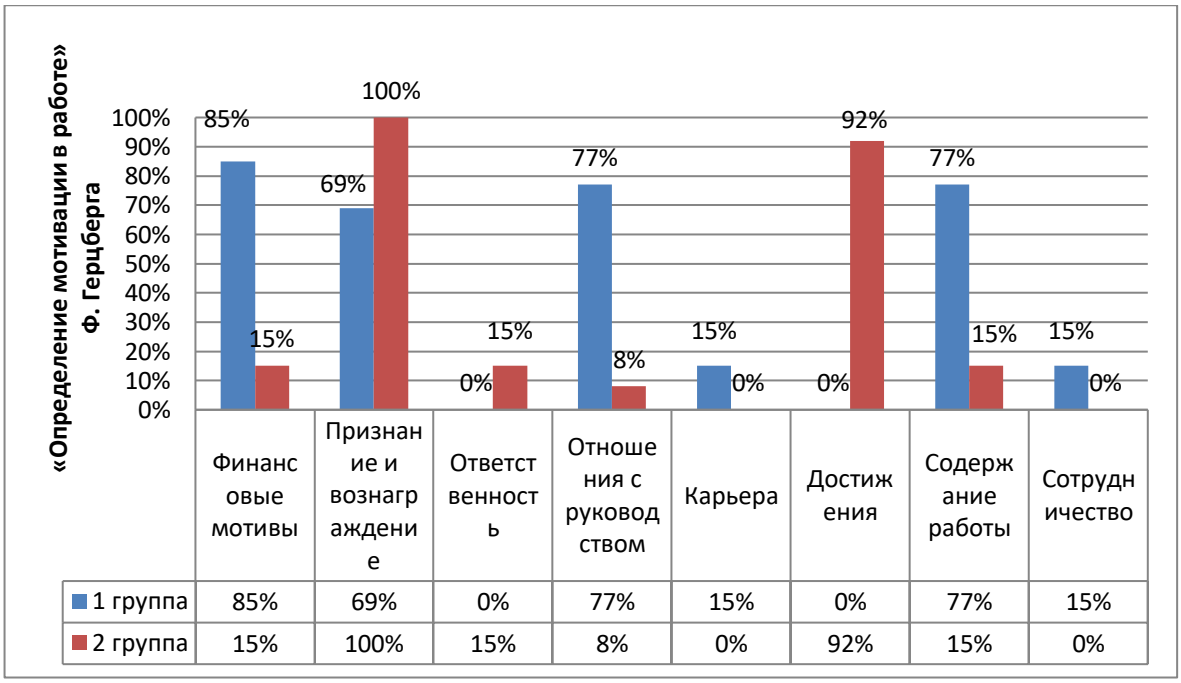

Рис. 2.2 Результаты исследования по методике «Определение мотивации в работе» Ф. Герцберга

В данной диаграмме нами рассмотрены только наиболее важные факторы для сотрудников.

Анализируя полученные результаты, можно отметить, что впервой группе (ИТР) доминирующими оказались «признание и вознаграждение», «финансовые мотивы», «отношение с руководством» и «содержание работы»,

это значит, что сотрудники этой группы более чувствительны к тому, что они делают и для них являются более важными гигиенические (внешние) факторы.

Во 2 группе (технический персонал) доминируют такие факторы как «признание и вознаграждение» и «достижения», эти факторы относятся к мотивационным, это говорит нам о том, что данная категория сотрудников ориентирована на внутренние факторы, отсутствие которых не вызовет неудовлетворения, но и не повысит работоспособность. Их наличие вызывает положительное восприятие работы и удовлетворение ею. Также во второй группе можно отметить, что ни для кого не является важным фактором «карьера», это может быть связано с тем, что в данной организации нет четкой «карьерной лестницы». Такой же результат и по шкале «сотрудничество», по-нашему мнениюэто из-за того, что в данной организации, у каждого есть свой план действий, в процессе работы какие-либо контакты уходят на второй план.

Статистическую проверку нашей гипотезы мы проведем с помощью U – критерия Манна-Уитни, который применим для оценки различий между двумя выборками. Сводные данные представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Сводные данные по методике «Влияние на позицию и мотивация личности» в первой и второй группах

Фактор	различия	$U_{кр}$
Внешняя мотивация	48,5	39($p \leq 0,01$)
Внутренняя мотивация	55	51($p \leq 0,05$)

Из сводной таблицы различий между первой и второй группой нет, а именно по шкале «внешняя мотивация», результат находится в зоне неопределенности, по-нашему мнению, это из-за небольшого количества выборочной совокупности. И по шкале «внутренняя мотивация» результат в зоне незначимости, это свидетельствует о том, что различий между инженерно-

техническими работниками и техническим персоналом ООО «ОКБ Микрон», нет.

Также статистическую проверку гипотезы применим ко второй методике исследования «Определение мотивации в работе». Сводные данные представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Сводные данные по методике «Определение мотивации в работе» в первой и второй группах

Фактор	различия	$U_{кр}$
«Финансовые мотивы» (A);	39	39(p≤0,01) 51(p≤0,05)
«Признание и вознаграждение» (B);	67,5	
«Ответственность» (C);	73,5	
«Отношения с руководством» (D);	11,5	
«Карьера» (E);	80,5	
«Достижения» (F);	0	
«Содержание работы» (H);	24	
«Сотрудничество» (I).	83	

Исходя из данных статистической обработки по методике «Определение мотивации в работе», видно, что различия между первой и второй группой в мотивационных факторах есть, таких как: «Финансовые мотивы», «Отношения с руководством», «Достижения» и «Содержание работы».

Ориентир на финансовую составляющую, отношения с руководством и содержание работы больше выражен в группе ИТР, тогда как достижения в трудовой деятельности более выражены у группы технического персонала. Из этого можем предположить, что сотрудники инженерно-технической категории

больше ориентированы на условия труда, а не на достижения в сфере своей деятельности, это может значить, что они удовлетворены своей работой и положением, но более эффективно выполнять, свою деятельность, они не будут.

Технический персонал, наоборот ориентирован на достижение новых целей, что в дальнейшем их может мотивировать на повышение по карьерной лестнице.

Остальные мотивационные факторы по методике «Определение мотивации в работе» находятся в зоне незначимости.На основе всего вышесказанного, нами был сделан вывод, что гипотеза нашего исследования о том, что существуют различия гигиенических и мотивационных факторов между инженерно-техническими работниками и техническим персоналом ООО «ОКБ Микрон», подтвердилась.

2.3 Рекомендации

Также нами были составлены рекомендации для руководителей ООО «ОКБ Микрон», с целью повышения мотивации инженерно-технических работников и технического персонала к трудовой деятельности и ее эффективности.

Как показало исследование, сотрудники данной организации более направлены на внутреннюю мотивацию. Динамичные сотрудники, обладающие значительным потенциалом роста, как правило, имеют внешние интересы, которые не должны вступать в противоречие с работой. Можно использовать стремление сотрудников добиваться высоких результатов в той области, которой они увлечены, чтобы стимулировать их рост и мотивацию на рабочем месте.

Необходимо признать, сотрудники – живые люди, со своими интересами. Помогите своим сотрудникам в их занятиях и интересуйтесь их достижениями. Позитивное отношение руководства к увлечениям подчиненного обязательно скажется на его работе. Благодаря поддержке руководства данная ситуация становится вдвойне выигрышной: чем больших успехов добивается работник в жизни, тем выше качество и производительность его труда.

Отслеживайте уровень мотивации.

В большинстве организаций руководители не имеют представления о действительном уровне мотивации своих подчиненных. Проводимые в организациях исследования степени удовлетворенности сотрудников работой не включают оценку мотивации. Если вы начнете измерять мотивацию, то, вероятнее всего, вскоре научитесь ею управлять. Не имея данных об уровне мотивации, вы никогда не сможете улучшить этот показатель.

Периодически проводите измерения мотивации сотрудников.

Рекомендации для сотрудников инженерно-технической категории

1. Так как сотрудники данной категории не ориентированы на какие-либо достижения в сфере своей трудовой деятельности, то руководителям надо научить подчиненных измерять степень успешности проделанной работы.

Сотрудники, которые постоянно следят за своей деятельностью, способны замечать рост собственного профессионализма. И отмечают свои победы и поражения.

Постарайтесь, создать систему измерения и оценивания труда (можно в табличной форме и т. п.).

2. Как показало исследование уработников различных сфер трудовой деятельности разные цели и желания, а значит, им необходимо предоставить разные возможности для работы и профессионального роста. Вы не сможете мотивировать конкретных людей общими программами. Чтобы повысить мотивацию, необходимо найти индивидуальный подход к каждому подчиненному.

3. Инженерно-технические работники не склоны принимать ответственность на себя за проделанную работу, а значит, руководителям стоит спрашивать сотрудников о результатах их работы.

Чем больше информации, тем выше мотивация. Именно по этой причине хороший руководитель стремится сделать обмен данными внутри организации более интенсивным. Старайтесь меньше говорить о себе, а больше спрашивать других об их работе.

Задайте подчиненному вопросы, нацеленные на то, чтобы заставить его задуматься о проделанной работе и сделать вывод о конкретных результатах. Вопросы: «Каких результатов вчера Вы достигли?» стимулируют повышение уровня самоинформированности сотрудника. Владение же информацией способствует внутренней мотивации.

4. Также у данных сотрудников низкий показатель по шкалам «Отношение с руководством» и «Сотрудничество», а значит надо усилить взаимодействие.

Во многих организациях руководители и их подчиненные слишком заняты, и поэтому редко видят друг друга. У них почти нет возможности общаться. Для увеличения интенсивности контактов между руководством организации и персоналом можно, к примеру, составить план собраний и мероприятий так, чтобы руководители оказывались в одно время и в одном месте с подчиненными.

Рекомендации для технического персонала

1. Данная категория сотрудников не замотивирована на повышение и движение по карьерной лестнице вверх. Здесь руководству стоит объяснить подчиненным принятую систему вознаграждений и назначений на новую должность.

Произвольность в поощрениях и награждениях ведет к цинизму, а не к росту мотивации. Если новая программа взята с потолка, работникам начинает казаться, что руководители не уважают их. Проявляйте уважение к сотрудникам и при необходимости подробно разъясните сотрудникам сущность

новой программы поощрений и назначений; ее цели и задачи. Дайте ясные ответы на вопросы подчиненных о том, как данная система поощрений может повлиять на их текущую деятельность.

2. У данных сотрудников на момент исследования также как и у ИТР – низкий показатель по шкале «Отношение с руководством». Здесь может помочь создание банка идей.Что думают ваши подчиненные? У них могут быть хорошие идеи, но большинство из сотрудников уверены, что никому нет никакого дела до их идей. Вместе с тем большинство руководителей хотело бы, чтобы подчиненные делились с ними своими идеями и свежими мыслями, просто руководители плохо умеют спрашивать. Чаще всего они перебивают подчиненного или с ходу отвергают его предложения. Такие руководители сразу лишают работников уверенности в себе и сами не могут добиться своей цели.

3. Так как в основной массе технический персонал имеет низкий показатель по шкале «Содержание работы», то здесь применимо мотивирование знаниями.

Чтобы добиться профессионализма в любой работе, сотрудник должен стремиться стать лучшим в своей специальности. Увлеченный учебой человек обязательно вырастет в должности и разовьет в себе дополнительные навыки.

Необходимо направлять сотрудников на дополнительное обучение. Сделайте дополнительные знания преимуществом, чтобы вдохновить работников продолжать обучение. Предложите подчиненному самому выбрать учебный курс и предоставьте ему возможность бесплатного обучения.

4. Отношения в коллективе можно поддержать за счет награждения отдельных сотрудников за совокупный вклад коллектива.

Организация с большей готовностью признает успехи группы в целом. Однако руководителю необходимо поощрять членов коллектива также на индивидуальном уровне. Только так он сможет повысить их личную мотивацию.

Этого можно добиться, к примеру, поставив перед руководителями или лидерами групп задачу еженедельно отчитываться о главных успехах отдельных участников. С помощью таких отчетов вы сможете обобщить результаты в конце отчетного периода. Стремитесь к тому, чтобы непосредственные руководители и коллеги отмечали вклад отдельных сотрудников в общее дело.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ литературных источников позволил выявить, что одной из главных задач для организации является поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизации человеческого фактора.

Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация.

Для управления трудом на основе мотивации необходимы такие предпосылки, как выявление мотивационных факторов работника с учетом его персональных и профессиональных способностей, определение мотивационных возможностей и альтернатив в коллективе и для конкретного лица. Необходимо полнее использовать личные цели участников трудового процесса и цели организации.

Путь к эффективному управлению производством лежит через понимание мотивации трудовой деятельности работника. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к работе, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления трудовыми процессами. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные методы, как и какими способами, они могут быть реализованы.

В ходе нашего исследования были проанализированы научные источники по теме исследования. Разработан диагностический комплекс для проведения исследования. Реализовано исследование на базе ООО «ОКБ Микрон». Проанализированы полученные результаты и сделаны выводы. Также нами быловыявлено, что от сферы деятельности даже в одной организации, будут зависеть мотивационные факторы сотрудников.

Мы рассмотрели особенности мотивации труда работников ООО «ОКБ Микрон», а значит цель нашего исследования, достигнута, задачи реализованы.

Проведенное исследование выявило то, что существуют различия гигиенических и мотивационных факторов между инженерно-техническими работниками и техническим персоналом ООО «ОКБ Микрон», а значит, наша гипотеза нашла свое подтверждение.

Результаты нашего исследования могут быть полезны для дальнейшей работы по повышению мотивации сотрудников организации.

Для более достоверного результата в дальнейшем планируется расширение выборки и пополнение диагностического инструментария.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдулина, А.С. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования [Текст] / А. С. Абдулина. – М.: Наука, 2009. – 220 с.
2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом [Текст] / Т. Ю. Базаров. – М.: Юнити – Дана, 2012. – 563 с.
3. Боковня, А.Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами [Текст] / А. Е. Боковня. – М.: ИНФРА, 2011. – 144 с.
4. Бункина, М. К. Менеджмент [Текст] / М. К. Бункина. – М.: Наука, 2012. – 143с.
5. Бургин, М.С. Инновации и новизна в педагогике [Текст] / М. С. Бургин // Совет. Педагогика. – 2009. – № 12. – С. 15 – 25.
6. Веснин, В.Р. Основы менеджмента. Курс лекций для студентов высших учебных заведений [Текст] / В. Р. Веснин. – М.: Общество «Знание» России. Центральный институт непрерывного образования, 2000. – 472 с.
7. Гаудж, П. Исследование мотивации персонала [Текст] / П. Гаудж. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2008. – 272 с.
8. Головин, С.Ю. Словарь практического психолога [Текст] / С.Ю.Головин. – Минск: Харвест, 2007. – 976 с.
9. Данилова, Н.Н. Физиология высшей нервной деятельности [Текст] / Н. Н. Данилова. – М.: Учебная литература, 1997. – 432 с.
10. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / А. П. Егоршин. – М.: ИНФРА, 2011. – 378 с.
11. Зейгарник, Б. В. Теория личности К. Левина [Текст] / Б. В. Зейгарник. М.: Изд-во МГУ, 1981. – 118 с.
12. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.

13. Ильясов, Ф. Н. Методология ресурсного подхода к анализу трудовых мотивов и установок [Текст] / Ф. Н. Ильясов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2013. – №5. – С. 13-25.

14. Карташова, Л. В. Организационное поведение [Текст] / Л. В. Карташова. – М.: ИНФРА, 2014. – 384 с.

15. Кафидов, В. В. Управление человеческими ресурсами [Текст] / В. В. Кафидов. – СПб.: Питер, 2012. – 208 с.

16. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование персонала: взаимосвязь понятий [Текст]/ А. Я. Кибанов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 6. – С. 54 – 62

17. Климов, Е. А. История психологии труда в России [Текст] / Е. А. Климов – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.

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

19. Леван, А. Э. Влияние удовлетворенности трудом в бригадах на повышение его производительности [Текст] / А. Э. Леван. – М.: Наука, 1980. – 216 с.

20. Леонтьев, Д. В. Современная психология мотивации [Текст] / Д. В. Леонтьев – М.: Смысл, 2002 – 343 с.

21. Лепешова, Е. М. Мотивирование педагогов ОУ [Текст] / Е. М. Лепешова // Справочник заместителя директора школы. – 2010. – № 5 – С. 79 – 84.

22. Магура, М. И. Секреты мотивации или мотивация без секретов [Текст] / М. И. Магура. – М.: Наука, 2007. – 653 с.

23. МакКлелланд, Д. Мотивация человека [Текст] / Д. МакКлелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.

24. Мансуров, Н. С. Вопросы психологии труда, трудового обучения и воспитания [Текст] / Н. С. Мансуров. – Ярославль: Изд-во Ярославского университета, 1998 –413 с.

25. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2016. – 352 с.

26. Мещеряков, Б.Г. Большой психологический словарь [Текст] / Б. Г. Мещеряков. – СПб. : Прайм – Еврознак, 2007. – 672 с.

27. Минеева, О.К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] / О. К. Минеева. – М.: ИНФРМА, 2015. – 272 с.

28. Наумова, Н. Ф. Удовлетворенность трудом как социальная характеристика [Текст] / Н. Ф. Наумова. – М.: ИНФРМА, 1970. – 216 с.

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

30. Немов, Р. С. Психология. Общие основы психологии [Текст] / Р. С. Немов. – М.: Наука, 2013. – 688с.

31. Огарков, А. С. Управление организацией [Текст] / А. С. Огарков.– М.: Эксмо, 2006. – 512 с.

32. Петрова, В. Н. Психология труда и образа профессионального будущего [Текст] / В. Н. Петрова. – Томск: Томский государственный университет, 2010 г. – 127 с.

33. Подопригора, М. Г. Организационное поведение [Текст] / М. Г. Подопригора. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2014. – 261 с.

34. Прусова, В. Н. Психология труда - конспект лекций [Текст] / В. Н. Прусова. – М.: Наука, 2014. – 192 с.

35. Снетков, В. М. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии [Текст] / В. М. Снетков. – СПб.: Питер, 2007. – 306 с.

36. Туровец, О. Г. Организация производства и управление предприятием [Текст] / О. Г. Туровец. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 528 с.

Приложение 1

Табл. 1,п. 1

«Определение мотивации в работе»

(A)1. Для тебя важна хорошо оплачиваемая работа, даже если ты не получаешь должного признания.	
(B)2. Для тебя важно признание и похвала, даже если оплата не так высока	
(D)3.Ты предпочитаешь иметь хорошие отношения с директором, даже если это означает уменьшение ответсвенности	
(C)4. Лучше иметь больше ответственности, даже если из-за этого будет труднее общаться с директором	
(D)5. Тебе главнее иметь хорошие отношения с директором, даже если придется делать неинтересную работу	
(H)6. Тебе важнее делать интересную работу, даже если отношения с директором будут из-за этого хуже.	
(E)7. Тебе важнее получить повышение в должности, даже если зарплата будет меньше	
A)8. Тебе важнее высокооплачиваемая работа, даже если при этом меньше возможностей получить повышение	
(B)9. Лучше получить признание за незначительную работу, чем работать много и содержательно и не получать признания	
(H)10. Лучше делать значительную работу, за которую тебя признают и хвалят	
(I)11. Ты предпочитаешь неинтересную работу, но хорошие отношения с коллегами.	
(H)12. Ты предпочитаешь стимулирующую работу, даже если можешь завоевать непопулярность среди коллег	
(C)13. Важной предпосылкой к активной деятельности является ответственность и возможность принимать решения	
(A)14. Лучший стимул к работе - высокая зарплата	
(D)15. Тебе важно иметь хорошие отношения с директором, даже если работа неинтересная	
(A)16. Тебе важно делать интересную работу, даже если отношения с директором будут плохими.	
(C) 17. Ты предпочитаешь ответственную должность, даже если будет меньше признания	
(B)18. Ты предпочитаешь иметь не ответственную должность, если твою работу признают и хвалят.	
(B)19. Тебя стимулирует признание твоей работы	
(D)20. Тебя стимулируют хорошие отношения с директором и сотрудниками	
(F)21. Ты предпочитаешь преуспевать, делая сложную работу, чем простую, но хорошо оплачиваемую работу.	
(A)22. Ты предпочитаешь делать хорошо оплачиваемую работу, когда не нужно решать какие-то сложные проблемы	

Продолжение приложения 1

(I)23 Тебе важна больше поддержка коллег, чем признание за хорошие результаты в работе	
(B)24 Ты больше ценишь полученное признание за работу, чем отношение коллег	
(I)25. Тебя больше стимулируетто, что тебя ценят коллеги, а не ответственность в работе	
(C)26. Тебя стимулирует больше возможность делать ответственную работу, чем возможность повышения в должности	
(C)27. Тебе важнее делать ответственную работу, даже если нет возможности повышения в должности	
(E)28. Тебя интересует больше возможность повышения в должности, даже если работа не будет ответственной	
(F)29. Для тебя важнее грамотное выполнение твоей работы, чем признание и похвала	
(B)30. Для тебя важнее признание и похвала, чем знание о том, удачлив или нет ты в работе	
(I)31. Поддержка коллег важнее отношений с директором	
(D)32. Тебе важнее хорошие отношения с директором, чем поддержка коллег	
(C)33. Ты предпочитаешь ответственную работу, даже если она не интересная	
(A)35. Чтобы чувствовать удовлетворение от работы, она должна быть хорошо оплачиваемой, даже если она скучная	
(H)36. Тебе важна содержательная работа, даже если она мало оплачиваемая	
(E)37.Если ты будешь менять место работы, то только потому, что на этой работе у тебя нет возможнопсти повышения в должности	
(F)38. Если ты будешь менять место работы, то только потому, что сейчас у тебя нет возможности себя реализовать	
(F)39. Тебе важнее информация о своем успехе, чем хорошие отношения с директором	
(D)40. Тебе важнее хорошие отношения с директором, чем информация о своем успехе	
(D)41. Лучше сохранить хорошие отношения с директором и отказаться от повышения в должности, чем испортить их, согласившись на повышение	
(E)42. Лучше принять повышение в должности, даже если ухудшатся отношения с твоим директором	
(H)43. Твоя работа на данный момент значит для тебя много, и ты не хочешь сейчас уходить с занимаемой должности, хотя возможностей повышения в должности нет	
(E)44.Ты предпочитаешь повышения в должности, даже если эта работа будет рутинная	
(I)45. Ты предпочитаешь работать в группе, где хорошие отношения сотрудничества, тебе важна поддержка коллег. Это лучше чем работать одному на хорошо оплачиваемой работе	
(A)46. Предпочитаешь хорошо оплачиваемую работу, на которой работаешь один.	

Окончание приложения 1

(C)47. Тебе нравится ответственность, даже если нет успеха, и ты не	

оправдываешь ожиданий	
(F)48. Лучше выполнять данное задание, чем иметь большую ответственность	

B)49. Лучше получить признание за работу в настоящее время, чем получить повышение в должности	
(E)50. Лучше получить повышение в должности, даже если не получишь признания на новом месте работы	

(I)51. Тебе важнее поддержка и сотрудничество с коллегами, чем повышение в должности, когда тебе придется расстаться с ними	
(E)52. Ты предпочитаешь повышение в должности, даже если придется расстаться с коллегами	

(F)53. Лучше успешно выполнять имеющуюся работу, чем делать более интересную работу на которой неудачи случаются чаще	
(H)54. Предпочитаешь работу интересную, но с которой не справляешься, чем скучную	

(I)55. Лучше работать с переменным успехом, чем расстаться с коллегами	
(F)56. Лучше иметь всегда успех в работе, даже если у тебя нет поддержки коллег	

Приложение 2

Табл. 1, п. 2

Бланк методики: «Влияние на позицию и мотивация личности»

Утверждение		Н/подходит			Подходит		
1	Уже в молодые годы нужно строить себе дом	1	2	3	4	5	6
2	Я всегда ем то, что подают на стол	1	2	3	4	5	6
3	Жизнь - это очень серьезный вопрос	1	2	3	4	5	6
4	Я всегда веселюсь на оживленном празднике	1	2	3	4	5	6
5	Я всегда отдаю найденные вещи	1	2	3	4	5	6
6	Я стараюсь держать данное слово	1	2	3	4	5	6
7	Человек должен иметь в жизни четко выраженные цели	1	2	3	4	5	6
8	Я трачу много денег на свою безопасность	1	2	3	4	5	6
9	Я мало думаю о своем будущем	1	2	3	4	5	6
10	Если я иду в ресторан, то я уже знаю, что буду заказывать	1	2	3	4	5	6
11	Мои родители были очень строги со мной	1	2	3	4	5	6
12	Только подавлением я могу точно и хорошо работать	1	2	3	4	5	6
13	Если я что-то нахожу и мне это очень нравится, то я оставляю его у себя	1	2	3	4	5	6
14	Я люблю смеяться и всегда жизнерадостен	1	2	3	4	5	6
15	Только постоянно занимаясь, можно достичь успеха	1	2	3	4	5	6
16	Многие утверждают, что я действительно очень целеустремленный	1	2	3	4	5	6
17	Иногда я жажду настоящей ссоры	1	2	3	4	5	6
18	Многие люди кажутся мне более целеустремленными и самоуверенными, чем я	1	2	3	4	5	6
19	Если начальник мне что-то говорит, я всегда выполняю это беспрекословно	1	2	3	4	5	6
20	Полная чувства музыка оказывает на меня сильное воздействие	1	2	3	4	5	6

Окончание приложения 2

21	Вечером, если мы собираемся выйти, чаще всего моя подруга предлагает то место, куда мы пойдем	1	2	3	4	5	6
22	Я всегда очень щепетилен в том, чтобы мой дом был аккуратен и чист	1	2	3	4	5	6
23	Я никогда не спорю с продавцами	1	2	3	4	5	6
24	Я полагаю, что полюсу неудач можно преодолеть только особым усердием	1	2	3	4	5	6
25	Я хочу достичь успеха в профессии	1	2	3	4	5	6
26	Выполнение некоторых заданий доставляет мне жуткое удовольствие	1	2	3	4	5	6
27	О своем личном будущем я даже не задумываюсь	1	2	3	4	5	6
28	Критику я воспринимаю, особо не расстраиваясь	1	2	3	4	5	6
29	Если другие начинают нервничать, волноваться, я остаюсь сравнительно спокойным	1	2	3	4	5	6
30	Я настолько самоуверен, что это задевает остальных	1	2	3	4	5	6

Приложение 3

Табл. 1, п. 3

Результаты исследования по методике «Определение мотивации в работе»

1 группа									2 группа								
№	A	B	C	D	E	F	H	I	№	A	B	C	D	E	F	H	I
1	11	32	7	30	21	7	31	1	1	34	31	11	3	9	39	11	2
2	25	14	5	32	13	7	29	15	2	17	22	34	4	8	32	7	6
3	29	17	11	14	11	8	32	18	3	14	29	10	11	6	33	8	9
4	28	34	15	17	6	6	30	4	4	14	33	6	8	9	34	6	10
5	29	34	2	34	7	3	29	2	5	13	34	9	8	10	31	3	12
6	33	13	6	34	8	4	35	7	6	8	31	20	13	12	27	4	15
7	34	20	9	34	4	8	26	5	7	15	30	12	3	15	30	8	7
8	32	32	10	18	12	11	21	4	8	32	30	15	15	7	23	11	7
9	31	30	12	35	1	4	15	12	9	10	22	13	8	2	27	34	4
10	30	29	15	32	5	2	6	21	10	15	28	7	11	11	35	12	1
11	21	35	7	21	14	10	32	0	11	15	26	3	34	3	22	1	16
12	10	26	16	17	12	12	33	14	12	16	32	4	9	14	29	12	14
13	35	12	6	29	30	1	12	15	13	11	35	9	10	15	16	21	13

Приложение 4

Табл. 1, п. 4

Результаты исследования по методике «Влияние на позицию и мотивация личности»

1 группа			2 группа		
№	Внешняя мотивация	Внутренняя мотивация	№	Внешняя мотивация	Внутренняя мотивация
1	1,2	1,6	1	3,6	1,2
2	1,3	3	2	3,9	1,1
3	5,9	2,1	3	6	2,3
4	4,3	3,6	4	5,9	2,6
5	2,1	1,9	5	5,7	1,9
6	3,6	1,2	6	2,3	5,7
7	3,8	2,2	7	3,4	2,4
8	1,1	6	8	2,6	3,2
9	1,5	1,9	9	5,1	3,5
10	2,9	5,8	10	4,9	1,6
11	2,4	5,4	11	4,3	1,1
12	3,7	4,3	12	3,9	1,5
13	5,1	2,5	13	2,1	1,9

Приложение 5

Табл. 1, п. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни для шкалы «Финансовые мотивы»

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	11	4.5	34	24.5
2	25	15	17	13
3	29	17.5	14	7.5
4	28	16	14	7.5
5	29	17.5	13	6
6	33	23	8	1
7	34	24.5	15	10
8	32	21.5	32	21.5
9	31	20	10	2.5
10	30	19	15	10
11	21	14	15	10
12	10	2.5	16	12
13	35	26	11	4.5
Суммы:		221		130

Результат: $U_{Эмп} = 39$

Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(39)$ находится в зоне значимости.

Табл. 2, п. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни для шкалы «Признание и вознаграждение»

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	32	19	31	16.5
2	14	3	22	6.5
3	17	4	29	11.5
4	34	23	33	21
5	34	23	34	23
6	13	2	31	16.5
7	20	5	30	14
8	32	19	30	14
9	30	14	22	6.5
10	29	11.5	28	10
11	35	25.5	26	8.5
12	26	8.5	32	19
13	12	1	35	25.5
Суммы:		158.5		192.5

Результат: $U_{Эмп} = 67.5$

Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(67.5)$ находится в зоне незначимости.

Продолжение приложения 5

Табл. 3, п. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни для шкалы «Ответственность»

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	7	9	11	16.5
2	5	4	34	26
3	11	16.5	10	14.5
4	15	22	6	6
5	2	1	9	12
6	6	6	20	25
7	9	12	12	18.5
8	10	14.5	15	22
9	12	18.5	13	20
10	15	22	7	9
11	7	9	3	2
12	16	24	4	3
13	6	6	9	12
Суммы:		164.5		186.5

Результат: $U_{Эмп} = 73.5$

Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(73.5)$ находится в зоне незначимости.

Продолжение приложения 5

Табл. 4, п. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни для шкалы «Отношения с руководством»

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	30	19	3	1.5
2	32	20.5	4	3
3	14	12	11	9.5
4	17	14.5	8	5
5	34	23.5	8	5
6	34	23.5	13	11
7	34	23.5	3	1.5
8	18	16	15	13
9	35	26	8	5
10	32	20.5	11	9.5
11	21	17	34	23.5
12	17	14.5	9	7
13	29	18	10	8
Суммы:		248.5		102.5

Результат: $U_{Эмп} = 11.5$

Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(11.5)$ находится в зоне значимости.

Продолжение приложения 5

Табл. 5, п. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни для шкалы «Карьера»

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	21	25	9	12.5
2	13	20	8	10.5
3	11	15.5	6	6.5
4	6	6.5	9	12.5
5	7	8.5	10	14
6	8	10.5	12	18
7	4	4	15	23.5
8	12	18	7	8.5
9	1	1	2	2
10	5	5	11	15.5
11	14	21.5	3	3
12	12	18	14	21.5
13	30	26	15	23.5
Суммы:		179.5		171.5

Результат: $U_{Эмп} = 80.5$

Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(80.5)$ находится в зоне незначимости.

Продолжение приложения 5

Табл. 6, п. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни для шкалы «Достижения»

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	7	7.5	39	26
2	7	7.5	32	22
3	8	9.5	33	23
4	6	6	34	24
5	3	3	31	21
6	4	4.5	27	17.5
7	8	9.5	30	20
8	11	12	23	16
9	4	4.5	27	17.5
10	2	2	35	25
11	10	11	22	15
12	12	13	29	19
13	1	1	16	14
Суммы:		91		260

Результат: $U_{Эмп} = 0$

Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(0)$ находится в зоне значимости.

Продолжение приложения 5

Табл. 7, п. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни для шкалы «Содержание работы»

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	31	21	11	9.5
2	29	18.5	7	6
3	32	22.5	8	7.5
4	30	20	6	4.5
5	29	18.5	3	2
6	35	26	4	3
7	26	17	8	7.5
8	21	15.5	11	9.5
9	15	14	34	25
10	6	4.5	12	12
11	32	22.5	1	1
12	33	24	12	12
13	12	12	21	15.5
Суммы:		236		115

Результат: $U_{Эмп} = 24$

Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(24)$ находится в зоне значимости.

Продолжение приложения 5

Табл. 8, п. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни для шкалы «Сотрудничество»

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	1	2.5	2	4.5
2	15	22	6	10
3	18	25	9	14
4	4	7	10	15
5	2	4.5	12	16.5
6	7	12	15	22
7	5	9	7	12
8	4	7	7	12
9	12	16.5	4	7
10	21	26	1	2.5
11	0	1	16	24
12	14	19.5	14	19.5
13	15	22	13	18
Суммы:		174		177

Результат: $U_{Эмп} = 83$

Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(83)$ находится в зоне незначимости.

Продолжение приложения 5

Табл. 9, п. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни для шкалы «внешняя мотивация»

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	1.2	2	3.6	12.5
2	1.3	3	3.9	16.5
3	5.9	24.5	6	26
4	4.3	18.5	5.9	24.5
5	2.1	5.5	5.7	23
6	3.6	12.5	2.3	7
7	3.8	15	3.4	11
8	1.1	1	2.6	9
9	1.5	4	5.1	21.5
10	2.9	10	4.9	20
11	2.4	8	4.3	18.5
12	3.7	14	3.9	16.5
13	5.1	21.5	2.1	5.5
Суммы:		139.5		211.5

Результат: $U_{Эмп} = 48.5$

Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(48.5)$ находится в зоне неопределенности.

Окончание приложения 5

Табл. 10, п. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни для шкалы «внутренняя мотивация»

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	1.6	6.5	1.2	3.5
2	3	18	1.1	1.5
3	2.1	12	2.3	14
4	3.6	21	2.6	17
5	1.9	9.5	1.9	9.5
6	1.2	3.5	5.7	24
7	2.2	13	2.4	15
8	6	26	3.2	19
9	1.9	9.5	3.5	20
10	5.8	25	1.6	6.5
11	5.4	23	1.1	1.5
12	4.3	22	1.5	5
13	2.5	16	1.9	9.5
Суммы:		205		146

Результат: $U_{Эмп} = 55$

Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(55)$ находится в зоне незначимости.

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

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

студентки _Кривошеиной Янины Геннадьевны_____
Ф.И.О.

группы _254-у_ кафедры __психологии_____
полное наименование кафедры

специальности (направления) «Психология» 37.03.01
полное наименование специальности (направления)

на тему ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ОКБ МИКРОН»)_____
полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа содержит пояснительную записку на _49__ страницах, и иллюстрационный материал.

1. Актуальность и значимость темы Система управления организацией строится на стремлении к достижению поставленных целей. Для достижения целей важно, чтобы коллектив работал совместно, а для этого он должен быть мотивирован___
2. Логическая последовательность Материал в выпускной квалификационной работе изложен с соблюдением внутренней логики, между разделами прослеживается логическая взаимосвязь_____
3. Положительные стороны работы Автором проанализированы практические проблемы управления организацией, представлен глубокий (обоснованный) анализ имеющихся публикаций отечественных и зарубежных ученых в области психологии и управления, выявлены существенные проблемы, ставшие основой для разработки автором данного исследования, практических рекомендаций_____
4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Выводы в работе четкие, конкретные, аргументированные_____
5. Полнота проработки литературных источников Автор выпускной квалификационной работы показал отличный уровень владения теоретическими положениями по выбранной теме исследования, показал способность формулировать собственную точку зрения (теоретическую позицию) на основе анализа мнений разных ученых в этой области_____
6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций Иллюстрации и таблицы оформлены понятно и разборчиво_____
7. Недостатки работы Существенных недостатков в данной работе не выявлено___
8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику Предложенные автором рекомендации для руководства организации рекомендованы к использованию_____

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 Кривошеина Я.Г._____

Ф.И.О.

присвоения ей квалификации Бакалавр психологии_____

Рецензент Рудых Максим Геннадьевич, исполнительный директор, ООО «ОКБ Микрон»

Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

«21» февраля 2018 г.

подпись рецензента

С рецензией ознакомлена Кривошеина Я.Г. 21.02.18

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

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студента: Кривошеиной Янины Геннадьевны

группы 254-у кафедры психологии
Направления 37.03.01 Психология
на тему: Особенности мотивации труда работников (на примере ООО «ОКБ Микрон»).
Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную записку на 49 страницах, _ иллюстрированный материал.

1. Актуальность и значимость темы: Обусловлена недостаточной разработанностью проблемы профилактики эмоционального выгорания сотрудников организации в профессиональной деятельности.

2. Логическая последовательность Литературный обзор логически изложен в работе. Проведено исследование. Выводы логичны полученным результатам.

3. Положительные стороны работы: Автором проанализированы практические проблемы управления организацией, представлен анализ имеющихся публикаций отечественных и зарубежных учённых в области психологии и управления, выявлены существенные проблемы, ставшие основой для разработки автором данного исследования, практических рекомендаций.

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: Выводы в работе чёткие, конкретные, аргументированные.

5. Полнота проработки литературных источников: Автор ВКР показал отличный уровень владения теоретическими положениями по выбранной теме исследования, показал способность сформулировать собственную точку зрения на основе анализа мнений разных учённых в этой области.

6 Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций: Оформлены понятно и разборчиво

7 Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: Работа выполнена самостоятельно на всех этапах.

8. Недостатки работы: Недостаточное теоретическое обоснование возникновения эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.

9. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой 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 (не отвечает) предъявляемым требованиям и рекомендуется (не рекомендуется) к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Машанов Александр Александрович, канд.мед.наук, доцент кафедры психологии СИБУП.

«__» _____ 2018 г.

_____
подпись руководителя

С отзывом ознакомлена Кривошеина Л.Г. [illegible] 21.02.18

АНТИПЛАГИАТ
ТЕКСТЫ СОБСТВЕННЫМ УМОМ

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: schoolonly2017@yandex.ru / ID: 4724026
Проверяющий: (schoolonly2017@yandex.ru / ID: 4724026)

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

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 75
Начало загрузки: 21.02.2018 08:04:50
Длительность загрузки: 00:00:02
Имя исходного файла: ВКР_Кривошеина
Размер текста: 325 кБ
Символов в тексте: 85575
Слов в тексте: 11641
Число предложений: 821

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 21.02.2018 08:04:53
Длительность проверки: 00:00:01
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
23,47%	0%	76,53%

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	[illegible]	9,94%	Мотивация в психологии | ...	http://[illegible]	08 Мая 2017	Модуль поиска Интернет	147	147
[02]	[illegible]	9,68%	Учебная мотивация студент...	http://[illegible]	30 Июн 2017	Модуль поиска Интернет	0	142
[03]	[illegible]	4,[illegible]%	Цели и задачи управления ...	http://[illegible]	22 Мая 2016	Модуль поиска Интернет	62	69

Общество с ограниченной ответственностью «ОКБ МИКРОН»

АКТ

о внедрении в производственный процесс ООО «ОКБ Микрон» результатов выпускной квалификационной работы студента факультета психологии АНО ВО «Сибирский институт бизнеса, психологии и управления» Кривошеиной Янине Геннадьевне по теме: «Особенности мотивации труда работников (на примере «ОКБ Микрон»).

Уважаемый Владимир Федорович настоящим актом, администрация ООО «ОКБ Микрон» подтверждает, что на базе данной организации Кривошеиной Яниной Геннадьевной в период с 01.12.17 по 21.12.17 под руководством Рудых Максима Геннадьевича было организовано исследование, направленное на изучение особенностей мотивации сотрудников организации. В работе приняло участие 26 сотрудников в возрасте от 22 до 43 лет. Было проведено экспериментальной исследование, включающие в себя констатирующий, формирующий и контрольный этапы.

Результаты вышеназванного исследования Кривошеиной Янины Геннадьевны могут использоваться в работе психолога-тренера, и способствовать усовершенствованию мотивации сотрудников организаций.

Исполнительный директор

ООО «ОКБ Микрон» Рудых Максим Геннадьевич

22.12.2017