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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ВЛАЩЕНКО АННА КОНСТАНТИНОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СФЕР ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ БАНКА

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Психология управления

Обучающийся _____ (подпись) А.К. Влащенко (инициалы, фамилия)

Руководитель канд. пед. и доц. каф. психол. _____ (подпись) Н.В. Суворова (инициалы, фамилия)
(должность, ученая степень, ученое звание)

Нормоконтролер _____ (подпись) Т.В. Колпакова (инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии

канд. психол. наук
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

Е.В. Наконечная
(подпись)

«29» 06 2021 г.

Красноярск 2021

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

Факультет психологии
Направление подготовки (код) 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Влащенко Анна Константиновна группы _157 пу

1. Тема выпускной квалификационной работы_ Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности сотрудников банка

утверждена приказом по институту от «04» 02 2021 г. № 14
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии
Протокол от «03» 02 2021 г., № 6

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «29» июня 2021_г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы I Теоретическое исследование особенностей мотивации профессиональной деятельности сотрудников банка; 1.1. Психологическая характеристика мотивации профессиональной деятельности менеджеров; 1.2. Психологические аспекты жизнедеятельности современного менеджера банка ; 1.3. Особенности взаимосвязи компонентов мотивации профессиональной деятельности и структуры жизнедеятельности менеджеров; II Эмпирическое исследование взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности сотрудников банка

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы __нет___

5. График выполнения выпускной квалификационной работы: аналитическая работа с источниками литературы, формирование структуры ВКР (09.02.21 – 11.02.21); формирование плана исследования, уточнение структуры ВКР, анализ и подбор методов исследования (12.02.21- 17.02.21); написание теоретической части ВКР (18.02.21 – 25.03.21); определение и выбор методов эмпирического исследования, формирование выборки респондентов в соответствии с темой и гипотезой исследования (26.04.21 – 16.04.21); организация и проведение эмпирического исследования по теме (16.04.21- 30.04.21), интерпретация и анализ полученных данных, написание практической части ВКР, формулирование выводов, составление рекомендаций (30.04.21 – 12.05.21) доработка текстовой части ВКР, оформление ВКР (13.05.21 – 19.06.21); подготовка сообщения, иллюстративного материала для защиты (21.06.21 – 25.06.21)

Дата выдачи задания «08» _февраля__2021г

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ _Н.В. Суворова_
(подпись) (инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 62 с., таблиц 5, рисунков 9, источников 40, приложений 9

МОТИВАЦИЯ, СОТРУДНИК БАНКА, МЕНЕДЖЕР, СФЕРА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель работы: выявить взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности сотрудников банка.

Объект: мотивация профессиональной деятельности.

Предмет: взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и жизнедеятельности сотрудников банка.

Гипотеза: существует взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности.

В исследовании были использованы две стандартизированные методики и одна апробационная методика, которая была разработана на кафедре психологии АНО ВО СИБУП.

1. Тест оценки мотивации В.И. Герчикова.

2. Тест мотивационной структуры Ф.И. Герцберга.

3. Проективная методика «Карта сфер деятельности» Е.В. Наконечная, Н.В. Суворова, С.Е. Рафейчик, А.С. Вершинина.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5
I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ БАНКА 8
1.1 Психологическая характеристика мотивации профессиональной деятельности менеджеров 8
1.2 Психологические аспекты жизнедеятельности современного менеджера банка 17
1.3 Особенности взаимосвязи компонентов мотивации профессиональной деятельности и структуры жизнедеятельности менеджеров 24
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СФЕР ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ БАНКА 33
2.1 Организация исследования, описание выборки и методов исследования 33
2.2 Интерпретация результатов эмпирического исследования, формулировка выводов 39
2.3 Рекомендации по повышению мотивации профессиональной деятельности 53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 57
Приложение

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время мотивация трудовой деятельности рассматривается, как один из наиболее значимых факторов, которые определяют особенности поведения человека в рамках трудового процесса. Система мотивации персонала является одной из базовых составляющих системы управления любой организации. Система мотивации к эффективному труду выступает в современных условиях как один из наиболее действенных инструментов управления, тогда как наличие соответствующих алгоритмов и механизмов побуждения к труду предупреждает возникновение противоречий и конфликтов между работником и работодателем, выступая как своего рода стабилизатор интересов и потребностей как материальных, так и нематериальных [2].

В настоящее время проблема мотивации является предметом исследований многих научных дисциплин – психологии, менеджмента, социологии, экономики, психологии труда. Проблемы трудовой мотивации в любой социально-экономической системе являются актуальными, так как именно трудовая мотивация определяют конечный результат экономической деятельности субъектов, которыми являются предприятия в целом, а также отдельные работники.

Одной из наиболее актуальных является проблема составляющих мотивации трудовой деятельности. В работах А. В. Аксеновой, В. А. Бодрова, А. Е. Войскунского, А. Ф. Джумагуловой, Г. Н. Кригера, Е. А. Лариной и других, анализируется сочетание различных компонентов в составе мотивации. Лишь некоторые ученые выходят на уровень описания структуры мотивационной сферы. Так, в исследованиях Н. В. Бойцовой [1], Н. П. Трошиной [2] выделяются не только единицы профессиональной мотивации, но и осмысливаются возможные связи между ними. Однако данными авторами характеризуются отдельные стороны мотивации,

обозначаются отдельные связи между компонентами, не описываются их иерархическое взаимодействие. Другими словами, в настоящее время для психологической науки особую значимость приобретают исследования интегративного характера, выходящие на уровень целостного описания мотивации профессиональной деятельности.

Характеризуя мотивацию трудовой деятельности, ученые указывают на высокий уровень значимости таких побуждений, как профессиональные ожидания, профессиональные намерения, профессиональные интересы, мотивы и стимулы профессиональной деятельности. В целом, можно говорить о том, что в современной психологии имеет место смешение понятий, которые относятся к феномену мотивации трудовой деятельности. Несмотря на отсутствие точного и однозначного определения мотивации трудовой деятельности во всем многообразии методологических и теоретических подходов к ее пониманию, учеными отмечается, что мотивация трудовой деятельности определяется сложными соотношениями побуждений, относящихся к мотивационно – потребностной сфере. Мотивация трудовой деятельности персонала играет важную роль в повышении эффективности, а также качества труда банковских работников, что оказывает непосредственное влияние на эффективность функционирования банка в целом. Система мотивации труда обеспечивает усиление заинтересованности каждого сотрудника в результатах своей деятельности, а также ориентирована на полную реализацию творческого потенциала работников [6].

Немаловажную роль в профессиональной мотивации играет жизнедеятельность. В психологии нет единой классификации жизненных сфер – люди привыкли полагаться на свое субъективное восприятие. Чаще всего выделяют 4 крупные сферы.

Физическая – все, что связано с телом и его функциями.

Материальная – карьера, финансовое благополучие.

Социальная – отношения с людьми.

Духовная – все, что касается внутреннего мира человека.

Таким образом, цель работы – выявить взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности сотрудников банка.

Объект исследования – мотивация профессиональной деятельности.

Предмет исследования – взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и жизнедеятельности сотрудников банка.

Гипотеза: существует взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности.

Задачи исследования:

1. Изучить научную психологическую литературу по проблеме исследования.

2. Подобрать методический инструментарий исследования, организовать и провести эмпирическое исследование.

3. Проинтерпретировать результаты эмпирического исследования, сформулировать выводы.

4. Разработать рекомендации по повышению мотивации профессиональной деятельности сотрудников банка.

Методики исследования:

1. Тест оценки мотивации В.И. Герчикова.

2. Тест мотвационной структуры Ф.И. Герцберга.

3. Проективная методика «Карта сферы деятельности», Е.В. Наконечная, Н.В. Суворова, С.Е. Рафейчик, А.С. Вершинина.

Исследование проводилось на базе «Азиатско – Тихоокеанского Банка».

В исследовании приняли участие менеджеры и сотрудники из двух филиалов банка АТБ. Всего в исследовании приняло участие 30 человек, возраст респондентов - от 23 до 61 года: 20 менеджеров управленцев, 10 сотрудников по работе с клиентами.

I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ БАНКА

1.1 Психологическая характеристика мотивации профессиональной деятельности менеджеров

Мотивация (лат. motivatio) – динамическая система, взаимодействующих между собой внутренних факторов (мотиваторов), вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека или животного. Под внутренними факторами будем понимать потребности, желания, стремления, ожидания, восприятия, ценностные установки и другие психологические компоненты личности [4, с. 55]. Мотивация персонала в любом обществе и экономической системе носит сущностный характер и предопределяет экономику в обществе и уровень его благосостояния.

Основными задачами мотивации являются:

– признание труда сотрудников, добившихся значительных результатов, в целях дальнейшего стимулирования их творческой активности;

– демонстрация отношения фирмы к высоким результатам труда;

– популяризация результатов труда сотрудников, получивших признание;

– применение различных форм признания заслуг;

– поднятия морального состояния через соответствующую форму признания;

– обеспечение процесса повышения трудовой активности, являющегося целью руководства.

В узком смысле слова, мотивированную деятельность можно определить как свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека,

направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов, а мотивацию труда как стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определѐнные блага) посредством трудовой деятельности. Мотивация труда является важнейшим фактором результативности работы.

Внешне субъект управления может воздействовать на работника либо принуждая его силой, либо предоставляя какие – то блага. В связи с этим в психологии различают мотивацию двух видов: положительную и отрицательную.

Положительная мотивация – это стремление добиться успеха в своей деятельности. Она обычно предполагает проявление сознательной активности и связана определенным образом с проявлением положительных эмоций и чувств, например, одобрение тех, с кем трудится данный человек.

К отрицательной мотивации относится все то, что связано с применением осуждения, неодобрения, что влечет за собой, как правило, наказание не только в материальном, но и в психологическом смысле слова. При отрицательной мотивации человек стремится уйти от неуспеха. Боязнь наказания приводит обычно к возникновению отрицательных эмоций и чувств. А следствием этого является нежелание трудиться в данной области деятельности.

Понятие мотивации как совокупности сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с затратой определенных усилий, на конкретном уровне усердия и добросовестности, с необходимой степенью настойчивости для достижения определенных целей становится очевидным. Интересен вопрос соотношения «внутренней мотивации» и «внешней мотивации». Деятельность человека находится под влиянием мотивов, возникающих при замкнутом взаимодействии человека и задачи, но бывает, что и мотивов, возникающих при открытом взаимодействии человека и задачи (внешняя среда задействует мотивы, побуждающие человека к решению задачи) [5, с.143].

Мотивация – это система внутренних и внешних мотивов, заставляющих человека поступать определенным образом.

На первый взгляд, это что – то абстрактное и далекое, но без этого невозможны ни желания, ни радость от их осуществления. И действительно, даже путешествие не принесет счастья тому, кто не желает туда отправляться.

Мотивация связана с нашими интересами и потребностями. Именно поэтому она индивидуальна. Также она определяет стремления личности и в то же время обусловлена ее психофизиологическими свойствами.

Ключевое понятие мотивации – мотив. Это идеальный (не обязательно существующий в материальном мире) предмет, на достижение которого направлена деятельность личности.

Рубинштейн С.Л. и А.Н. Леонтьев понимают мотив как опредмеченную потребность человека. Мотив отличен от потребности и цели. Его также можно рассматривать как осознаваемую причину человеческих поступков. Он направлен на удовлетворение потребности, которая может и не осознаваться личностью.

Таким образом, мотивация – это сложное как по структуре, так и по динамике психологическое явление, имеющее огромное значение в жизни человека. Именно мотивация лежит в основе всех действий и поступков человека, и именно мотивацией, в первую очередь, определяется выбор, осуществляемый человеком в различных жизненных ситуациях, что в конечном итоге формирует особенности его жизни и судьбы.

Мотивация профессиональной деятельности, или профессиональная мотивация – это «действие конкретных побуждений, которые обусловливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией» [21, с.386], или совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [14].

Как и другие виды мотивации, профессиональная мотивация подвержена влиянию внешних и внутренних факторов, которые могут быть как

постоянными, так и временными. Поэтому профессиональная мотивация одновременно является и относительно устойчивым, и относительно изменчивым, динамичным образованием. В зависимости от психологических особенностей личности и внешних обстоятельств ее жизнедеятельности профессиональная мотивация одного человека может, в целом, сохраняться в течение нескольких десятилетий, а профессиональная мотивация другого человека – полностью перемениться за значительно более короткий срок.

Общая закономерность состоит в том, что в своем развитии мотивация профессиональной деятельности проходит, как минимум, несколько этапов, каждый из которых характеризуется своей особой структурой профессиональной мотивации [2; 9; 21]:

1. Этап выбора профессии или специальности.
2. Этап выбора места работы.
3. Этап непосредственно реализации профессиональной деятельности.

Выделяют также возможные этапы профессиональной переориентации, переподготовки и смены рабочего места (перехода с одной работы на другую).

Реализация трудовой деятельности человека определяется в той или иной мере всей совокупностью мотивов, воздействующих на протяжении каждого из перечисленных этапов: «мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы» [9, с.270].

Профессиональная мотивация оказывает значимое влияние на эффективность профессиональной деятельности. Важнейшим связанным с профессиональной мотивацией фактором эффективности профессиональной деятельности является сила актуальных мотивов в структуре мотивации. Общая закономерность влияния силы актуальных мотивов на эффективность профессиональной деятельности заключается в том, что качество деятельности «является наилучшим при среднем уровне мотивации и, как правило, ухудшается при слишком низком или слишком высоком» [29].

При слабой выраженности у человека соответствующих выполняемой деятельности способностей наличие мотивации «может компенсировать многие недостатки в уровне развития ряда профессионально важных качеств и в организации производительного процесса» [2, с.234], но слабую мотивацию практически невозможно чем-либо компенсировать или восполнить.

Однако при рассмотрении частных случаев следует учитывать, что влияние силы мотивов на эффективность деятельности зависит от сложности задания: «в решении легких заданий лучший успех деятельности достигается при высоком уровне мотивации, а в решении трудных – при ее низком и среднем уровне» [25, с.192].

На эффективность профессиональной деятельности влияет соответствие особенностей осуществляемой деятельности особенностям мотивационной сферы личности сотрудника. Так, например, «люди с преобладающим мотивом аффилиации достигают более высоких результатов в работе в тех случаях, когда они трудятся не в одиночку, а в составе группы, с членами которой у них установились дружеские взаимоотношения» [18, с.498]. В данном примере в мотивационной сфере личности доминирует мотив аффилиации, а условия профессиональной деятельности позволяют удовлетворять аффилиативную потребность, т.е. наблюдается соответствие особенностей мотивационной сферы личности условиям профессиональной деятельности, что ведет к росту результативности труда.

Наиболее важным и сложным фактором эффективности деятельности со стороны профессиональной мотивации выступает удовлетворенность человека своим трудом: «чувство выполненной работы и удовлетворенность от этого способствуют повышению результативности труда» [2, с.239-240]. Следовательно, не только удовлетворенность трудом повышает эффективность деятельности, но и эффективность деятельности увеличивает степень удовлетворенности трудом, т.е. существует взаимозависимость между перечисленными переменными.

В качестве основных критериев для определения типов мотивации профессиональной деятельности целесообразно, на наш взгляд, учитывать: результаты деятельности, её смыслообразующую роль для личности и степень выраженности (силу) собственно мотивации. На основе экспериментальных и эмпирических исследований разных лет предполагаю выделить семь типов мотивации труда Л. Черемошкиной.

Первый тип характеризуется очень сильной включённостью субъекта в трудовую деятельность (хотя смысл его жизни – за её пределами) и её высокой эффективностью. При решении любых вопросов, как правило, наблюдается баланс между мотивацией достижения успеха и мотивацией избегания неудач.

В рамках профессиональной деятельности доминирует мотивация достижения успеха, но за её пределами присутствует и то и другое.

То, что смысл жизни таких людей находится за рамками профессиональной деятельности, помогает им рассматривать труд как средство достижения личностно-значимых результатов и, следовательно, взвешенно регулировать взаимоотношения с партнёрами и властью. Некоторым представителям данного типа присуща сознательная готовность потерять, недополучить, переплатить или проиграть в тех случаях, когда существует угроза (даже мимолётная) испортить репутацию или взаимоотношения с партнёрами, а тем более с родными и близкими. Они хорошо работают в команде, умеют выстраивать деловые отношения, способны к управленческой деятельности в демократическом стиле [10].

Представители данного типа быстро осознали особенности нового времени и позиционировали себя по отношению к новым условиям, акцентировав внимание на собственных силах, способностях, знаниях и связях. Тем не менее, из за деформирующего влияния среды у них могут периодически возникать противоречия между стратегией, тактикой деятельности и глобально – личностными ориентирами. Люди этого типа подвержены глубоким переживаниям.

Второй тип предполагает погруженность человека в процесс деятельности, однако мотивация поведения замыкается на деньгах. Результативность работы высокая. Представители данного типа отличаются ярко выраженными эгоистическими чертами, желанием доминировать, им присуща соревновательность. Они толерантны, обладают волевыми качествами, умеют доводить дело до конца. В структуре мотивационной сферы доминируют материальные потребности вне зависимости от рода деятельности. Могут быть успешными и на государственной службе, и вне её.

Представителям третьего типа свойственен уход из профессиональной сферы в мир увлечений. Формально выполняют или могут выполнять какие – либо функции профессионального плана, но основные их интересы, мотивы и потребности находятся, как правило, за пределами профессиональной деятельности. Эффективность работы низкая по всем показателям: они непроизводительны, не надёжны и допускают много ошибок. У них доминирует мотивация избегания неудачи. Их мотивационная сфера включает не только материальные, но и социальные, и духовные потребности, однако под воздействием внешних факторов возможна её деформация.

При отсутствии творческих способностей проявляют крайнюю степень несамостоятельности и в поведении, и в деятельности, но в условиях зрелой организационной культуры (при умелом стимулировании трудовой активности) могут быть хорошими исполнителями.

Их отличают низкие оценки своего социально – экономического статуса и пессимистичные оценки материального будущего. Из-за изменившихся в последние годы условий жизни ценность финансового благополучия для представителей данного типа повысилась: в иерархи и жизненных ценностей она вышла на первое место. Такие люди склонны к утрате профессиональных навыков, именно они сегодня пополняют ряды безработных [10].

Представители четвёртого типа легко покидают одну профессиональную сферу и переходят в другую. Обладают глубоким интеллектом. Их

профессиональную деятельность можно назвать заметной, но, по существу, она непродуктивна.

Доминирует мотивация достижения успеха, который понимается ими как известность или социальная «резонансность», сопровождающаяся увеличением материального благосостояния. Они имеют склонность рассуждать о вечных, глобальных, общенациональных проблемах; в действительности же сориентированы на удовлетворение своих материальных и социальных потребностей.

Отличаясь авантюризмом, эти люди, как правило, легко увлекаются, но не любят «черновой» работы, ищут лёгких денег. Довольно поверхностны. Их можно отнести к профессиональным маргиналам.

Пятый тип характеризуется абсолютной включённостью личности в профессиональную деятельность, когда работа одновременно является и целью, и средством достижения различных целей. Доминирует мотивация успешности. Они очень производительны, совершают очень мало ошибок, надёжны. Мотивационная сфера отличается сложным переплетением в первую очередь материальных и социальных потребностей, а затем – духовных. Стремятся контролировать ситуацию всегда и везде. Не склонны рассуждать о смысле жизни, они живут для того, чтобы сделать нечто, способное оставить след в истории. Высокий уровень притязаний.

Интеллект обычно логический, понятийный; аппарат чёткий, в высшей степени упорядоченный. Представители данного типа делают наиболее успешную профессиональную карьеру. Их субъективно – стабильные характеристики позволяют им быть эффективными в разных видах деятельности: на государственной службе, в бизнесе, науке, системе образования и т.д. но ради своего основного дела (статуса, капитала и т.д.) способны на предательство, подлость, обман и ложь [11].

Шестой тип, отличается безусловно творческой направленностью, чем и объясняется высокая эффективность их деятельности. Доминирует мотивация

достижения успеха. Потребность в поисках смысла жизни актуальна почти всегда. Как правило, это высоко нравственные люди; они честны и правдивы, склонны сверять свои поступки с ценностью всей жизни. Выделяются глубокой погруженностью в профессиональную деятельность. Доминируют потребности в самореализации. Хотят проявить себя, оставить собственный «след» в той или иной конкретной сфере деятельности. У них явно выражена теоретическая (исследовательская) направленность интеллекта, поэтому они плохо приспосабливаются к реалиям жизни.

Седьмой тип характеризуется выраженной альтруистической направленностью, обусловленной высоким уровнем развития духовных способностей. Поэтому и эффективность их профессиональной деятельности будет зависеть от того, насколько в ней востребованы способности помогать, сопереживать, заботиться и т.д. смысл жизни состоит в том, чтобы применить свои усилия, знания и способности с пользой для близких, друзей, коллег, общего дела. Мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудачи сосуществуют при том, что первая преобладает при решении чужих проблем, а вторая – при решении проблем собственных. В целом же доминируют духовные потребности, а ценностные ориентации личности отличаются стабильностью, подчёркивающей цельность их натуры.

Представителей данного типа можно назвать приносящими себя в жертву другим, чьё благополучие для них значимее собственных проблем. Условия сегодняшней жизни, когда количество обездоленных, страдающих и обманутых резко возросло, способствуют деформации их профессиональной мотивации, что начинается обычно с эмоционального истощения [15].

Таким образом, профессиональная мотивация является одним из наиболее значимых факторов эффективности профессиональной деятельности и удовлетворенности человека своим трудом.

1.2 Психологические аспекты жизнедеятельности современного менеджера банка

К структурным компонентам мотивации относятся: потребности, мотивы, цели. Потребности – это источники активности обучающегося. Мотивы – причины, определяющие выбор направленности поведения. Цели – то, на что направлена активность обучающегося. Раскроем в отдельности сущность этих компонентов.

Потребность – это состояние зависимости, нужды от объектов и явлений действительности, необходимых для существования и развития обучающегося и выступающее источником его активности. Существуют разнообразные классификаций видов потребностей. В качестве основания классификаций выступают: сферы деятельности (потребности в труде, познании, общении, восстановлении); объект потребности (материальные и духовные, этические, эстетические и т.д.); функциональная роль (доминирующие и второстепенные, центральные и периферические, устойчивые и ситуативные); субъект потребности (индивидуальные, групповые, коллективные, общественные); уровень потребности (витальные, социальные, духовные), содержание (физиологические потребности, потребности в безопасности, потребности в любви, социальные потребности, потребности в самоактуализации). Изменение и развитие потребностей происходит через их опредмечиванние. Результат опредмечиванния потребности воплощён в мотиве [12].

Второй структурный компонент мотивации – это мотив. Долгое время отечественные и зарубежные психологи изучали мотивацию, как психологический феномен, однако до сих пор не сформулировали единого общепринятого определения «мотив», хотя есть четкое представление о человеческих потребностях и побуждениях. Приведем определение понятия «мотив» из большого психологического словаря.

Мотив (англ. incentive) – материальный или идеальный «предмет», который побуждает и направляет на себя деятельность или поступок, смысл которых состоит в том, что с помощью мотива удовлетворяются определенные потребности субъекта; психический образ данного предмета.

Человек – существо многоплановое. Это проявляется в том, что он действует в самых разных сферах. Люди стремятся удовлетворить свои разнообразные потребности, и это приводит к тому, что областей для деятельности человека существует довольно много. Расскажем о том, какие сферы жизнедеятельности людей выделяются учеными, в чем их специфика и значимость.

Понятие жизнедеятельности, данное понятие употребляют в связи с поддержанием и сохранением жизни человека. В этом смысле под жизнедеятельностью понимают совокупность процессов, обеспечивающих протекание биологических процессов в организме человека. Однако люди – это не только биологические индивидуумы, но и существа социальные. Поэтому понятие жизнедеятельности трактуется и как наша активность в рамках общественной жизни. В таком ракурсе выделяются разнообразные сферы жизнедеятельности человека. А понятие жизнедеятельности употребляется не только в своем буквальном значении, но и в расширенном понимании. В этом случае стоит обратить внимание на этимологию термина. Его первый корень обозначает форму существования материи, но кроме биологического значения у него есть более широкая трактовка. В этом случае под жизнью понимают период существования кого – то (например, жизнь человека с рождения до смерти). Есть и еще одно значение у этого слова – полнота проявления духовных и физических сил. В этом смысле жизнь противопоставляется существованию [20].

Второй корень рассматриваемого термина также многозначен. Под деятельностью в психологии понимают осмысленное и целенаправленное

взаимодействие человека с миром. Выделяют несколько основных видов деятельности: общение, труд, игра, учение.

Таким образом, данный термин можно трактовать как взаимодействие человека с миром, происходящее в разных формах на протяжении своего существования.

Биологическая жизнедеятельность, в рамках биологии и теории о безопасности жизнедеятельности под этим понятием понимается совокупность биологических процессов, поддерживающих жизнь человека. В этом аспекте важным является обмен веществ как некий набор химических реакций, который и поддерживает протекание жизни. Еще одним понятием, которое ассоциируется с биологической жизнедеятельностью, является гомеостаз. Под ним подразумевается способность системы к саморегуляции, к поддержанию стабильности и динамического равновесия. В такой трактовке к основным сферам жизнедеятельности человека относят производственную и бытовую области. В них человек добывает себе средства для существования и обеспечивает возобновление собственных ресурсов в процессе отдыха и труда.

Социальная жизнедеятельность, кроме биологического представления о жизнедеятельности в гуманитарных науках речь может идти о социальном аспекте этого феномена. В рамках социальных отношений происходит воспроизводство населения, а также осуществляется жизнеобеспечение людей необходимыми ресурсами для удовлетворения их потребностей. Человек является не только биологической системой. Также он существует в социуме и это делает из него личность со специфическими нуждами и потребностями. Чтобы быть удовлетворенным, чтобы развиваться гармонично, человеку необходимы различные сферы для приложения своих сил. Реализация человека в разных сферах является условием полноты его жизни и счастья. Все сферы деятельности человека должны быть гармонично взаимосвязаны между собой [7].

Сферы жизнедеятельности, есть несколько подходов к выделению базовых областей, в которых реализует себя человек и в которых он обеспечивает себя необходимыми ресурсами и средствами для существования.

Традиционный подход обнаруживает пять сфер:

– материальное производство;
– аксиологическая;
– научная, или производство теоретического знания;
– политическая или управления общественными процессами;
– социальная сфера жизнедеятельности человека.

Каждая из выделенных сфер имеет свои специфические черты и играет различную роль в жизни человека [4].

В психологии принято выделять следующие области деятельности человека: физическая, социальная, интеллектуальная и духовная. Социологи к вышеперечисленным сферам добавляют еще правовую и политическую. У каждой из обнаруженных областей человеческой деятельности обнаруживается особая значимость в жизни человека. В теории самореализации человека выделяют семь ключевых сфер его деятельности Е.А. Александровой: духовный и личностный рост, здоровье, карьера, финансы, отношения и яркость жизни.

Физическая сфера, нередко данную сферу называют самой важной, потому что именно она связана с продолжением существования человека. Базовым понятием этой области является здоровье. Человек должен сохранять свое здоровье, обеспечивать свой организм необходимыми ресурсами. Однако сосредотачиваясь только на физических аспектах своей жизни, человек утратит духовное и социальное начала, которые и делают его человеком. Поэтому физическая сфера, безусловно, важна, но не может быть названа самой главной в развитии человека, разберем основные сферы жизнедеятельности человека.

Социальная сфера, к данной области можно отнести отношения между людьми, группами, классами, институтами. Традиционно социальную сферу

ассоциируют с общественными институтами: социальными службами, системами образования, ЖКХ, сферой здравоохранения и т.п. Производство и воспроизводство людей требует удовлетворения различных потребностей. А для этого человеку необходимы различные блага, создаваемые в различных сферах жизнедеятельности. Общество является той средой, в которой мы проводим всю свою жизнь. Поэтому социальные аспекты активности человека связаны с функционированием основных институтов, с социальными ролями человека, с его принадлежностью к определенным классам и группам. Однако общество как сфера жизнедеятельности людей связано, в первую очередь, с отношениями между людьми, хотя взаимодействие с институтами имеет большое значение. Для развития человека чрезвычайно важно выстраивать гармоничные связи с окружающими.

Интеллектуальная сфера, рассматривая сферы жизнедеятельности человека невозможно обойти вниманием область продуцирования мыслей, идей, образов. К интеллектуальной сфере обычно относят развитие в профессии, постановку жизненных целей, рефлексию по поводу смысла жизни, работу с эмоциями, познавательную и творческую деятельность. Также данная сфера связана с потреблением интеллектуальных продуктов, произведенных другими людьми. Человек должен развивать свое мышление, поскольку от этого зависят удовлетворенность существующим положением вещей, его ценности, осмысленность жизни.

Духовная сфера, если задаваться вопросом о том, какие сферы жизнедеятельности человека являются наиболее значимыми, то на первое место, пожалуй, нужно поставить именно данную сферу. К ней относят отношения и деятельность в процессе создания и потребления духовных ценностей, а также их распространения и сохранения. К данной сфере относят учреждения культуры: театры, музеи, образовательные учреждения, библиотеки. Компонентами духовной деятельности считаются ценности и потребности высшего порядка. В рамках этой формы активности человек

порождает новые образы, представления, продуцирует произведения искусства, новые теории и воззрения, нормы. Также к этой сфере относятся духовные связи между людьми [16].

Правовая сфера, условием сохранения общества является соблюдение прав граждан и ответственность за их нарушение. Между людьми, а также в отношениях человека и государства устанавливаются правовые отношения. Они призваны регулировать отношения между гражданами, защищать их права и свободы, обеспечивать социальную справедливость. Механизмы регуляции делятся на запретительные и разрешительные. Элементы права проникают во многие другие сферы активности людей. По сферам жизнедеятельности права человека делятся на гражданские, социальные, политические, экономические и культурные. Соблюдение прав обеспечивает правовой статус личности и формирует у граждан ответственное отношение к разным видам своей деятельности.

Политическая сфера, жизнедеятельность человека требует взаимодействия с государством. Обществу для эффективного существования нужно управление, необходима власть. Политическая сфера деятельности связана с давлением на людей с целью их подчинения установленным нормам и правилам. Содержанием этой сферы считается взаимодействие субъектов (государства, политических элит, народа) с целью удовлетворения потребностей людей в порядке, защите, безопасности. Также политическая сфера связана с реализацией прав и свобод граждан. Компонентами данной сферы являются политические институты, политическое сознание, права и нормы, политические действия [15].

Сфера материального производства, для благополучного существования людям необходимо множество материальных предметов, которые обеспечивают комфорт и удовлетворение базовых потребностей. Для материальной сферы жизнедеятельности человека характерна разнообразная активность по производству предметов потребления, без которых жизнь

человека оказалась бы под угрозой. Данная сфера часто синонимизируется с понятием «трудовая деятельность». В ней можно выделить технико-технологический аспект и производственные отношения. Первый связан с применением практических навыков человека для создания различных предметов и продуктов. Вторые являются социальной формой труда, что делает возможным сам процесс производства. Данная сфера интересна тем, что в ее рамках человек не только обеспечивает себя нужными вещами и продуктами, но и достигает самореализации, развития своего потенциала.

Сфера производства теоретического знания, задаваясь вопросом о том, какие сферы жизнедеятельности людей включает в себя современное общество, нельзя не сказать об особой сфере – научной.

Начиная с XVII века, научное познание и освоение мира, становится все более значимой областью приложения интеллектуального потенциала человека. Научное знание необходимо для того, чтобы описывать существующее положение вещей, находить его причины и строить прогнозы. Научное познание позволяет человеку постигать объективные законы окружающего мира. Как сфера деятельности наука также является той областью, в которой человек может реализовать и развить свой потенциал, достичь самореализации. Также наука направлена на то, чтобы предлагать новые способы удовлетворения насущных потребностей людей [15].

Аксиологическая сфера, действуя в различных сферах жизни, люди занимаются еще и созданием ценностей, и оцениванием результатов труда, процесса активности, взаимоотношений между людьми. Человек в различных сферах жизнедеятельности определяет значимость тех или иных явлений и вещей. Он оценивает, насколько они способствуют удовлетворению потребностей человека и общества, как помогают людям реализовать их потенциал и достичь поставленных жизненных целей. Деятельность по формированию ценностей обычно бывает групповой, но при этом

сформулированные ценности влияют на жизнь каждого отдельного человека. Они позволяют людям сделать свою жизнь значимой и осмысленной.

Именно профессиональная деятельность образует основную форму активности субъекта, ей посвящена значительная часть жизни человека. Для большинства людей именно этот вид деятельности предоставляет возможность удовлетворить всю гамму их потребностей, раскрыть свои способности, утвердить себя как личность, достигнуть определённого социального статуса.

Профессиональная деятельность, заполняя более 2/3 сознательной жизни человека, тем самым определяет её сущность как основы развития самой личности. Богатство внутренней структуры человека во многом зависит от его деятельности, а профессия составляет основную, наиболее существенную, целенаправленную её часть.

Объём понятия «профессиональная деятельность» гораздо шире, чем «трудовая деятельность». Последняя только часть, хотя и важнейшая, многообразных форм активности профессии, направленной не только на предмет труда, но и на социальную среду и на самоё себя.

1.3 Особенности взаимосвязи компонентов мотивации профессиональной деятельности и структуры жизнедеятельности менеджеров

Менеджер – это специалист, профессионально занимающийся управленческой деятельностью в конкретной области функционирования фирмы. Профессиональное занятие означает, что этот специалист занимает постоянную должность на предприятии и наделен полномочиями принимать управленческие решения в определенной сфере деятельности предприятия. Часто возникает вопрос: кого считать менеджером? Термин «менеджер» может употребляться применительно к достаточно широкой категории сотрудников

фирмы [25]:

– руководителям групп;

– начальникам лабораторий, отделов, функциональных служб предприятий;

– руководителям производственных подразделений;

– администраторам различного уровня, координирующих деятельность различных подразделений и внешних партнеров;

– руководителям предприятий, фирм в целом.

Как записано во многих западноевропейских и американских руководствах, менеджерами являются люди, наделенные большим объемом работы, с которым они могут справиться лишь с помощью других людей. Так было раньше, так оно и есть и в наши дни. Сущность менеджерской деятельности остается неизменной, меняются только функции менеджера и методы его работы, однако следует иметь в виду, что менеджер не обязательно начальник. Менеджера делает менеджером не власть, не ранг, а вклад в деятельность всей организации и ответственность за её результаты [24].

Менеджер по продажам в банке занимается не только обслуживанием клиентов, которые приходят в отделение, но также и прямыми продажами. Как правило, его обязанности гораздо шире, а рабочее место не ограничивается стенами банковского офиса. Иначе говоря, он осуществляет продажи продуктов и услуг своей организации за пределами отделений, например, зарплатных проектов в организациях. Рассмотрим особенности работы данного должностного лица. Основа работы банковского менеджера. Итак, основной задачей менеджера прямых продаж является привлечение новых клиентов в банк и продажа розничных продуктов. Для своей работы они используют всевозможные инструменты привлечения. Как правило, это работа с сотрудниками корпоративных клиентов банка, с юридическими лицами, которые могут являться, или же могут не являться клиентами банка. Также они могут работать с партнерами банка. Менеджеры приходят в компанию и

предлагают зарплатные карты сотрудникам либо потребительские кредиты физическим лицам. Отчасти, их работа похожа на работу клиентского менеджера по малому и среднему бизнесу. Большую часть своего рабочего времени (75%) менеджер по продажам в банке проводит вне офиса, иначе говоря, в «полях». В основном он занимается проведением презентации в офисах компании для сотрудников, и активными продажами индивидуальным клиентам и группам. А вот, другая часть его работы, которой менеджер уделяет около 25% своего времени, — это работа в офисе. В нее входит получение контактов, назначение и подготовка встреч, анализ информации клиента, а также ведение отчетности.

Менеджер – это человек, который занимает определенную должность и наделен необходимыми полномочиями, он имеет право принимать важные решения в делах компании.

Менеджер может выполнять:

- роль организатора;
- руководителя предприятия либо его отдела;
- роль администратора, занимающегося организацией рабочего процесса.

Для успешной работы менеджеру необходимо иметь хорошо развитые организаторские и коммуникативные способности, он должен быть готов принимать рискованные, но разумные решения.

Подчиненные будут доверять руководителю, который может брать на себя ответственность в спорных вопросах, умеющему разрешать конфликтные ситуации. Вместе с тем, это должен быть человек, который также безоговорочно может признавать возможные ошибки и не перекладывать вину за промах на подчиненных [18].

Личностные качества современного менеджера:

- порядочность;
- скромность;
- справедливость;

– высокая моральность;

– отзывчивость;

– внимательность к людям, что сказывается на умении строить с ними долгосрочные теплые отношения;

– оптимизм;

– культурность и порядочность.

Умение расположить к себе собеседника и наладить контакт, немало зависит от манеры общения и поведения. В процессе работы менеджер контактирует как с руководителями, так и с подчиненными. Он должен уметь применять тот или иной тип общения в зависимости от ситуации. В том случае, если менеджер умеет устанавливать контакты и располагать к себе коллег и начальство, он сможет улучшить как свою деятельность, так и работоспособность целого предприятия.

Особо стоит подчеркнуть такое важное качество менеджера, как стрессоустойчивость. На протяжении рабочего дня ему приходится общаться с большим количеством людей, решать различные вопросы, разбираться в конфликтных ситуациях. Благодаря стрессоустойчивости хороший руководитель способен противостоять негативным воздействиям, ведь нередко рабочий процесс его протекает в больших психологических нагрузках.

Важным качеством для него также является жизнестойкость, ведь он должен уметь быстро восстанавливаться после стрессовой ситуации и вновь браться за выполнение задач. Менеджер должен иметь огромную силу духа, которая пригодится в осуществлении его планов, поможет построить карьеру.

Учитывая, что подобная работа очень тяжелая, человек, занимающий подобную должность, должен обладать в том числе и хорошим здоровьем, благодаря которому он сможет выдерживать физические и психоэмоциональные нагрузки. А для этого стоит регулярно заниматься спортом и избегать вредных привычек.

Одним из главных качеств является и эмпатия, то есть способность

сопереживать. Данная черта позволяет трезво оценивать ситуацию и ставить себя на место других сотрудников [26].

Также важно и честолюбие. Данное качество позволит человеку не останавливаться на достигнутом, а двигаться вперед, несмотря на временные трудности.

О профессиональных качествах стоит поговорить отдельно. Именно они способны сделать хорошего работника отличным менеджером.

Прежде всего, стоит отметить такое качество, как карьеризм. Благодаря стремлению к власти и желанию быть начальником людям удается подняться на ступеньку выше по карьерной лестнице.

Менеджеру присуща принципиальность. Важно отстаивать свои убеждения и стоять на своем, защищая ценности, держать взятое слово.

Кроме того, профессиональными качествами менеджера считаются:

- настойчивость и стремление двигаться к намеченной цели по выбранному курсу;
- умение не только хорошо выполнять свою работу, но и иметь возможность рисковать, тем самым брать на себя полную ответственность при решении нестандартных вопросов;
- не менее важно уверенность в своих силах, а также решительность и отсутствие колебаний;
- возможность и желание принимать правильные решения;
- креативность – благодаря такому качеству менеджер имеет способность понимать проблемы компании и видеть ее перспективы дальше других;
- компетентность – для современного руководителя важно понимать цели компании и своего отдела, уметь вовремя видеть возникающие проблемы, выделять наиболее существенные из них.

Лидерские качества для менеджера очень важны, ведь он должен уметь вести за собой, при этом заряжая своим энтузиазмом. Коммуникабельность также необходима для руководителя, он должен уметь свободно общаться с

людьми и уметь влиять на сотрудников, убеждать их [32].

Основные задачи менеджера – руководить коллективом, организовывать, компетентно побуждать людей к действию. Руководитель должен уметь быть терпимым к слабостям подчиненных, которые не мешают рабочему процессу. Вместе с тем, он должен быть нетерпим ко всему, что мешает успешной работе коллектива в решении стоящих перед ними задач. Это наиболее значимый человек в компании, поэтому он должен быть целеустремленным и ответственным. Важным качеством является умение убедить в сказанном, проявить лидерские качества.

Руководитель должен быть образованным, отлично подготовленным, иметь хорошие творческие способности, при этом уметь видеть их в других, поощрять творческие начинания. Для менеджера важно проявлять настойчивость, чувствовать потребность к переменам. В нем должно присутствовать желание «порвать» (с традиционными взглядами), такой руководитель должен быть готов предлагать и осуществлять новаторские идеи [9].

Хороший менеджер должен обладать различными деловыми качествами. Они должны характеризовать его как серьезного, ответственного человека и компетентного сотрудника.

Самосовершенствование. Человек должен всегда находиться в поиске новых идей, уметь двигаться вперед и не топтаться на одном месте.

Высокая эрудированность. Для менеджера важно иметь широкий кругозор и широту взглядов.

Умение разбираться в делах, то есть компетентность.

Для хорошего руководителя важными деловыми качествами являются ответственность и организованность.

Работник должен уметь планировать свое рабочее время и выполнять работу в срок, не создавая авральных ситуаций.

Важным качеством является высокая работоспособность.

Не менее важной чертой является честолюбие. Честолюбивый человек способен завершить начатое дело и не останавливаться, на достигнутом.

Он должен быть исполнительным, с интересом и любовью относиться к своим обязанностям, уметь полностью отдаваться работе.

После проведенного опроса наиболее важными качествами менеджера были отмечены компетентность и профессионализм, а также высокий интеллект. Не менее важными являются целеустремленность и умение стратегически мыслить. Квалифицированный управленец обязан просчитывать развитие любой ситуации наперед.

Хорошему работнику должны быть присущи дисциплинированность, возможность контролировать свои желания, эмоции и настроение. Он должен не только работать над собой, но и изучать влияние настроения и эмоций на сотрудников, для того чтобы иметь возможность держать дисциплину подчиненных под контролем.

Важной чертой менеджера является реализм, ведь он обязан уметь оценивать собственные возможности, а также возможности сотрудников. Квалифицированный руководитель уверен в себе, имеет здоровый оптимизм. Без этих черт невозможно руководить людьми. Он должен поддерживать сотрудников, увлекать их и поощрять. Важно даже скучную и неинтересную работу уметь превращать в увлекательное занятие, принимая нестандартные решения и отыскивая неизвестные грани для их реализации.

Не менее важным качеством является мастерство общения. Благодаря вербальной коммуникации, то есть умению двух людей находить общий язык в процессе общения, происходит донесение информации до собеседника с дальнейшим разъяснением [14].

Успех организации мы связываем с деятельностью менеджеров. Они формируют цели организации, обеспечивают ее ресурсами, планируют и осуществляют контроль, принимают решения и организуют деятельность.

Личность менеджера – это главный фактор обеспечения эффективного развития фирмы.

Эффективные качества менеджера формируются под влиянием различных факторов, которые зависят от того, что его окружает.

Условно все факторы, влияющие на формирование личности менеджера можно разделить на 3 группы:

– национальные особенности;

– отраслевые особенности;

– функциональные особенности.

Национальные особенности систем управления – могут усиливать роль одних и снижать роль других требований к менеджерам.

Отраслевые особенности учитываются при формировании требований к менеджерам определенной отрасли, в которой он работает (торговля, общественное питание, производство и др.), а также конкретные ситуации, которые сложились в данной организации.

Функциональные особенности качеств менеджера заключаются в разработке перечня его обязанностей и требований к их выполнению на конкретной должности в организации для обеспечения эффективного управления.

Идеальный образ современного менеджера предполагает наличие у человека соответствующих качеств и умений.

Качества менеджера – совокупность характеристик менеджера, обусловленных такими факторами, как генотип человека, влияние социума, образование, опыт [10].

Генотип человека является основой для формирования таких качеств, как способность к риску, лидерские качества, стрессоустойчивость.

Человек, поставивший цель стать менеджером перспективной организации, должен быть готов посвятить себя воплощению в жизнь этой цели. Он должен построить свою жизнь так, чтобы каждый его шаг был

направлен на достижение этой цели. Он подчиняет свои личные дела служебным, выбирает помощников с таким расчетом, чтобы они помогали ему добиваться поставленной цели.

На мотивацию персонала банка большое влияние оказывает развитие корпоративной культуры, которая предполагает признание миссии, целей и ценностей банка работником, а также его активное участие в разработке стратегических целей и действия для их реализации. Благодаря сильной корпоративной культуре организация создает систему социальной стабильности, помогает сплачивать коллектив, создавая благоприятный психологический климат.

Резервы усиления мотивации труда есть в области продвижения по службе и ротации кадров. Перспективы карьерного роста — очень важный фактор, который позволяет сохранить сотрудников на местах, и стимулирует их уверенно работать дальше. Повышение квалификации банковских работников эффективно тогда, когда носит регулярный характер. Считается, что для поддержания мотивации персонала на должном уровне и устранения в этой связи только лишь фактора однообразия банковских операций, необходимо подвергать ротации банковский персонал каждые три года [19].

Система мотивации труда банковских работников должна сочетать интересы банка в целом, отдельных подразделений и конкретных сотрудников и стимулировать достижение высоких финансовых результатов работы банка.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СФЕР ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ БАНКА

2.1 Организация исследования, описание выборки и методов исследования

Исследование проводилось на базе «Азиатско – Тихоокеанского Банка».

В исследовании приняли участие менеджеры и сотрудники из двух филиалов банка АТБ. Всего в исследовании приняло участие 30 человек, возраст респондентов - от 23 до 61 года: 20 менеджеров управленцев, 10 сотрудников по работе с клиентами.

Для эмпирического исследования использовался следующий психодиагностический комплекс:

Тест оценки мотивации В.И. Герчикова.

Тест мотвационной структуры Ф.И. Герцберга.

Проективная методика «Карта сферы деятельности», Е.В. Наконечная, Н.В. Суворова, С.Е. Рафейчик, А.С. Вершинина

Статистический критерий r – Спирмена.

Тест Ф.И. Герцберга, предназначен для определения удовлетворенности или неудовлетворенности трудом. Он позволяет оценить мотивационную структуру рабочего и поэтому широко используется в организации управления различными компаниями и производствами.

Суть теста в определении ведущих факторов мотивации при работе на предприятии. Опросник состоит - из 28 пунктов, каждый из которых представляет собой две альтернативные ситуации. Проходящий тест должен оценить каждую из ситуаций, исходя из того, насколько она подходит ему. Общая сумма баллов на каждый пункт – 5. То есть, одна ситуация может

оцениваться в 3 балла, значит вторая будет – 2 балла и так далее. Результат покажет доминирующий факторы мотивации, которые помогут найти наиболее подходящую работу.

Используя тест В.И. Герцберга, можно определить структуру мотивации и выделить превалирующим факторы удовлетворенности или неудовлетворенности трудом. На каждый вопрос опрашиваемому предоставляется 5 баллов, которые нужно распределить между двумя вариантами ответа (5:0; 4:1; 3:2; 2:3; 1:4; 0:5). По окончании опроса нужно просуммировать баллы, набранные на ответах, обозначенных буквами. Результаты теста нагляднее изображать в виде столбиковой диаграммы.

Нужно распределить перечисленные мотивы по группам гигиенических (внешних) факторов и мотиваторов с обоснованием выбора. Нужно определить, факторы какой категории (удовлетворенность или неудовлетворенность трудом) являются для опрашиваемых более важными в трудовой деятельности.

Шкалы по которым определяется мотивационный и гигиенический фактор:

А – финансовые мотивы (внешние) – гигиенический фактор.

Б – общественное признание (внешние) – гигиенический фактор.

В – ответственность работы (внутренние) – мотиватор.

Г – отношение с руководством (внешние) – гигиенический фактор.

Д – карьера, продвижение по службе (внутренние) – мотиватор.

Е – достижение личного успеха (внутренние) – мотиватор.

Ж – содержание работы (внутренние) – мотиватор.

З – сотрудничество в коллективе (внешние) – гигиенический фактор.

Герцберг Ф.И. выделил две категории, которые он назвал гигиеническими факторами и факторами мотивации. Гигиенические факторы – внешние факторы неудовлетворенности по отношению к работе, которые снимают неудовлетворенность работой. Их еще называют факторами здоровья. Они

связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа. К ним можно отнести такие факторы, как нормальные условия труда, достаточная з/плата, политика фирмы и администрации, межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой, статус. Эти факторы не определяют автоматически положительную мотивацию работников. По Ф.И. Герцбергу, отсутствие или недостаточная степень присутствия гигиенических факторов вызывает у человека неудовлетворение работой, которую он выполняет. Если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на какие либо поступки. Но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников на повышение эффективности выполняемой ими деятельности.

Мотиваторы – это внешние факторы удовлетворенности, направленные на успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокая степень ответственности за выполняемое дело, возможность творческого и делового роста. Эта группа факторов предполагает, что каждый отдельный человек может мотивированно работать, когда видит цель и считает возможным ее достижение. Отсутствие или неадекватность факторов мотивации не приводит к неудовлетворенности работой, но их наличие приносит удовлетворение и мотивирует работников к более производительному труду.

Также целесообразно пройти данные тест перед устройством на работу, чтобы заранее знать, по каким критериям ее искать. Руководители могут назначать тест при приеме на службу, чтобы знать, чего ждать от нового сотрудника.

Методика «Диагностика трудовых мотивов» В.И. Герчикова предназначена для выявления базового типа мотивации сотрудников. По данной методике изучение трудовых мотивов возможно по стандартизированной анкете, состоящей из 23 вопросов закрытого типа, ключа,

в котором каждый ответ относится к определенному мотивационному типу, на основе результатов (колонка с максимальным количеством баллов) которой выводится доминирующий тип мотивации.

В ней выделяются пять базовых мотивационных типов:

1. Инструментальный тип, который характеризует интересы работников, связанные с размером заработка и других благ, получаемых за труд, а также ожиданием справедливого вознаграждения. Эта сумма должна быть эквивалентна усилиям, которые человек вложил в работу по собственному мнению.

2. Профессиональный тип. Работники с данным типом мотивации ориентированы на разнообразие, увлекательность, творческий характер деятельности, возможность проявить себя и доказать, что они могут справиться со сложным заданием, которое не каждому под силу, стремятся к профессиональному совершенствованию.

3. Патриотический тип мотивации. Данный тип проявляется в убежденности людей в своей необходимости организации, участии в реализации общего, очень важного для компании дела. Работникам с данным типом необходимо общественное признание.

4. Хозяйский тип мотивации. Его отличает добровольно принятая на себя полная личная ответственность за выполняемую работу, стремление к максимальной самостоятельности в деятельности и неприязнь к контролю. Этот тип мотивации свойственен, прежде всего, людям, занятым предпринимательством.

5. Люмпенизированный тип мотивации. Ответственность за выполняемую работу, стремление к максимальной самостоятельности характерны для человека, который стремится свести к минимуму свои усилия, ответственность, активность, он обычно рассчитывает на благосклонность руководителя.

Каждый человек с точки зрения теста В.И. Герчикова представляет собой сочетание в определенных пропорциях пяти типов мотивации, поэтому по

результатам ответов респондентов заполняется таблица с индексами, просуммировав которые нужно вывести их на 100% соотношение в диаграмму, на которой будет наглядно видно, какие типы проявляются в большей мере, а какие в меньшей.

В чистом виде типы мотивации встречаются редко. Как правило, сочетаются как минимум два типа, но определение доминирующего мотива позволит эффективнее выстроить оптимальную систему стимулов. Использование данной методики так же возможно при отборе кандидатов наиболее близких к организации трудовой деятельности на предприятии.

Цель диагностики трудовой мотивации В.И. Герчикова: определить тип мотивации работника для эффективного стимулирования, чтобы повысить производительность труда и достичь целей и задач организации. Методика предназначена для применения в организациях со сниженной производительностью труда, ведь именно для решения данной проблемы В.И. Герчиков создал свою методику выявления трудовых мотивов.

Проективная методика «Карта сферы деятельности» Е.В. Наконечная, Н.В. Суворова, С.Е. Рафейчик, А.С. Вершинина.

С помощью представленной методики мы хотели выяснить желаемые предпочтения в сферах деятельности человека.

Основные сферы деятельности, представленные в методике:

1. Сфера «работа».
2. Сфера «общественная активность».
3. Сфера «хобби».
4. Сфера «отдыха».

Перед испытуемыми был представлен лист с четырьмя цветными секторами (синий, зеленый, желтый и красный), далее предлагалось распределить основные виды деятельности человека (отдых, хобби, моя профессия (учеба), общественная активность) по данным секторам. Затем мы

попросили испытуемых распределить процентное соотношение значимости представленных сфер деятельности человека.

Далее был представлен список потребностей. Данные потребности необходимо было распределить согласно секторам.

Теперь обратите внимание на список качеств, выберите до 5 явных качеств, которые помогают вам реализовывать себя в этих сферах. В каждый сектор до пяти качеств.

После выполнения всех инструкций мы рассматриваем получившую модель сферы деятельности человека.

Критерий r – Спирмена.

Для подсчета ранговой корреляции Спирмена необходимо располагать двумя рядами значений, которые могут быть проранжированы.

Такими рядами значений могут быть:

1) два признака, измеренные в одной и той же группе испытуемых;

2) две индивидуальные иерархии признаков, выявленные у двух испытуемых по одному и тому же набору признаков (например, личностные профили по 16-факторному опроснику Р. Б. Кеттелла, иерархии ценностей по методике Р. Рокича, последовательности предпочтений в выборе из нескольких альтернатив и др.);

3) две групповые иерархии признаков;

4) индивидуальная и групповая иерархии признаков.

Вначале показатели ранжируются отдельно по каждому из признаков. Как правило, меньшему значению признака начисляется меньший ранг.

2.2 Интерпретация результатов эмпирического исследования, формулировка выводов

Результаты эмпирического исследования мы начали с интерпретации данных по методике оценки мотивации В.И. Герчикова.

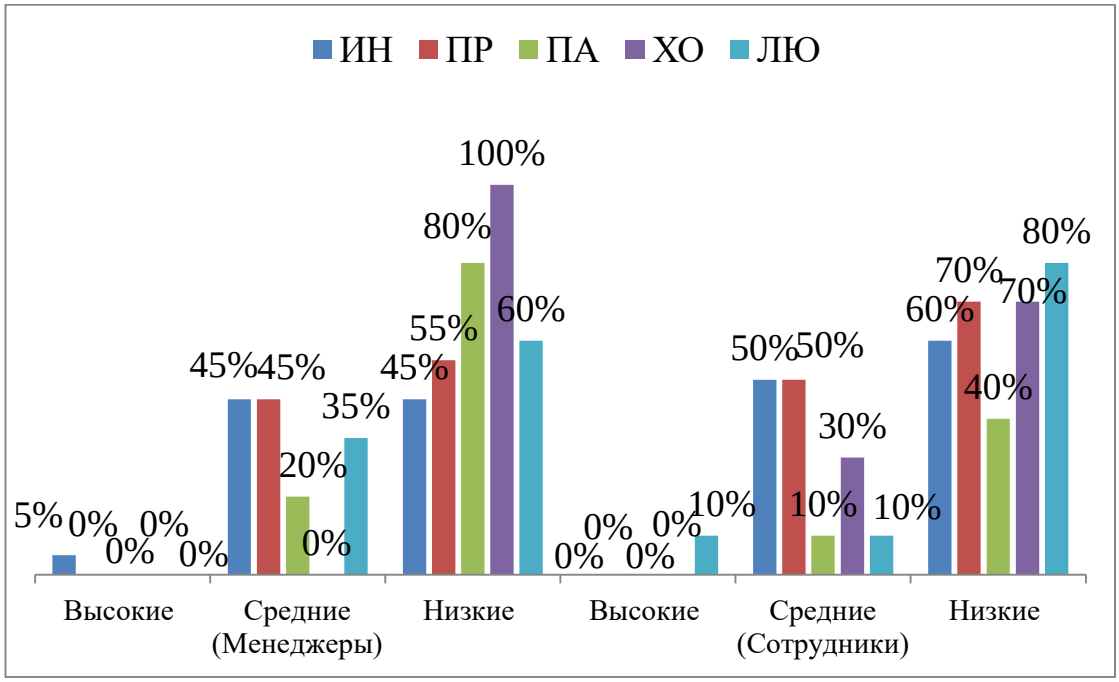


Рис. 2.1 Результаты по методике оценки мотивации для всех сотрудников (В.И. Герчиков)

Примечание: ИН – Инструментальный тип; ПР – Профессиональный тип; ПА – Патриотический тип; ХО – Хозяйский тип; ЛЮ – Люмпенизированный тип.

Из представленного рисунок 2.1 мы можем говорить, что менеджеры банка расценивают свою работу как источник заработка. Низкая зарплата его не вдохновляет, поэтому он готов перерабатывать, трудиться в неблагоприятных

условиях, лишь бы ему больше платили. Труд для менеджера является инструментом для удовлетворения других потребностей. Он стремится доказать, что он справится с трудными заданиями. Такой менеджер предпочитает самостоятельность, отличается развитым профессиональным достоинством. Низкие значения у менеджеров банка говорят о том, что он готов работать с максимальной отдачей, даже если поставленные задачи сложные и неинтересные, а оплата за него низкая. Менеджерам свойственна убежденность в личной значимости, поэтому они готовы взвалить на себя всю ответственность ради достижения результатов.

Так же, мы видим, что у сотрудников слабая мотивация к работе, у них низкая квалификация, и они не стремятся ее повышать, противодействует этому низкая активность и вступление против активности других. По поведению сотрудников заметна выраженная безответственность, халатность, нежелание заниматься никакой работой. Цель сотрудника – минимизировать трудовые усилия на уровне, допустимом со стороны непосредственного руководителя. Они согласятся на небольшие оклады, если никто другой не получает больше них. В силу этих качеств они как работники ценятся невысоко, так как выполняют только должностные обязанности и ждут когда закончится рабочий день, не проявляя никакой инициативы.

Дальше, на рисунке 2.2, мы рассмотрим процентное соотношение сфер деятельности по цветным секторам по проективной методике «Карты сферы жизнедеятельности».

Сфера «Работа». В данной сфере ведущими являются три цветовых сектора: красный, желтый и синий (по 30%). Следовательно, таких менеджеров можно охарактеризовать, как активных, которые стремятся к лидерству, при этом свободные и раскрепощённые с зарядом бодрости и сил. Также менеджерам свойственно приподнятое настроение, энтузиазм и энергия, присутствует стремление к покою, интенсивная потребность в приятном общении и удовлетворении, стремление к гармонии, и чувствительность.

Сфера «Хобби» распределилась по цветовым секторам, как синий, желтый и зеленый с одинаковым процентом (30%). С одной стороны увлечение влияет на настроение, увеличивает уверенность в себе, а с другой стороны появляется больше сил и на другие свершения.

Сфера «Отдых». Самый большой процент в красном секторе (45%), т.е. работать нужно обязательно, но про отдых забывать не следует. Чередование отдых – работа поможет сохранить работоспособность и достижение успеха. Оттенки красного цвета моментально привлекают к себе внимание, побуждают действовать, совершать несвойственные человеку поступки.

Сфера «Общественная деятельность». Зеленый сектор характерен для (45%) и синий сектор свойственен для (25%). Таким образом, некоторые менеджеры концентрируются на опыте делового человека. Другие менеджеры способны к убеждению, общительности и ответственности.

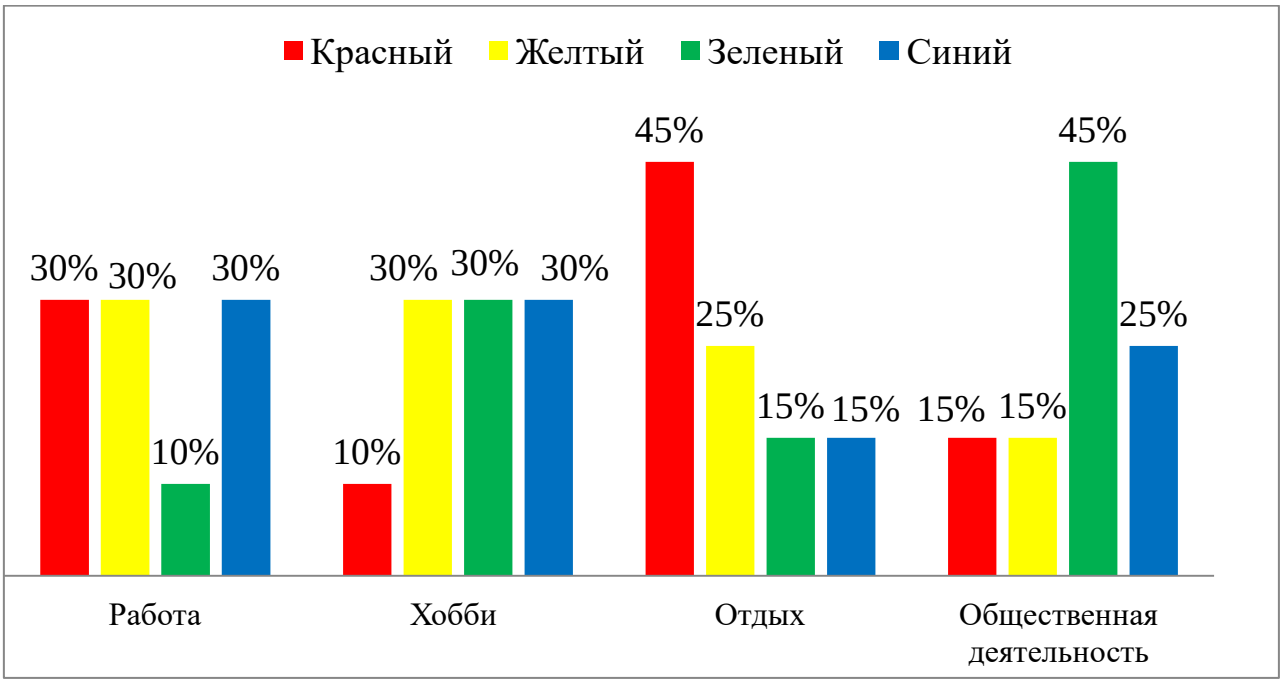


Рис.2.2 Распределение по цветным секторам сфер деятельности менеджеров банка

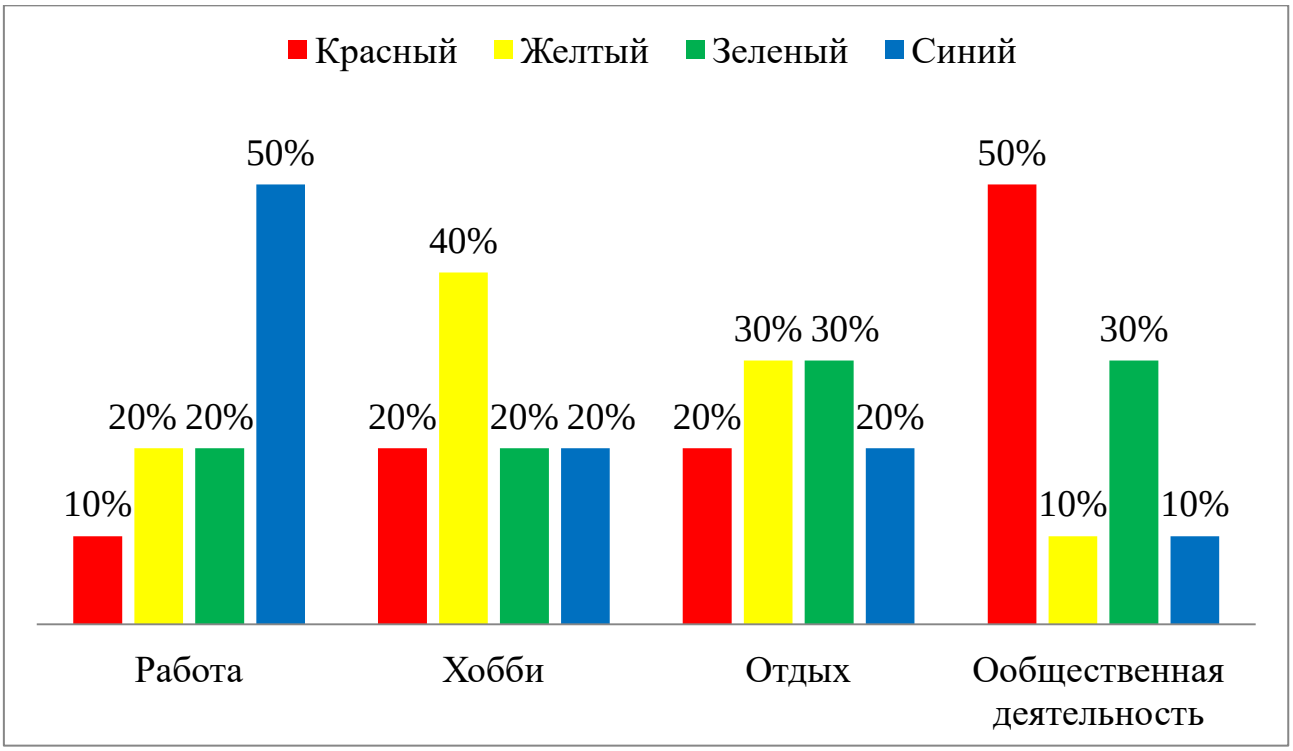


Рис. 2.3 Распределение по цветным секторам сфер деятельности других сотрудников банка

Сфера «Работа». Для большинства других сотрудников банка синий сектор (50%) преобладает над другими секторами, что характеризуется спокойствием, удовлетворенностью, гармоничными отношениями в работе, выраженная стабильность и чувство долга.

Сфера «Хобби». Преобладающим цветовым сектором является желтый (40%). Следовательно, таким сотрудникам характерно, заострить внимание на дружелюбии, позитивном отношении к клиенту, простоте и доступности – цвет влияет на подсознание клиента, который решает, что товар или услуга для него вполне доступны, самобытности – яркий цвет создает ощущение, что компания или ее предложение не такое, как у остальных.

Сфера «Отдых». Цветовые сектора распределились практически равномерно (красный, синий по 20%; желтый и зеленый по 30%), рабочая активность через несколько часов падает, поэтому об отдыхе забывать нельзя,

приятное время провождение после рабочего дня и хороший сон – ступень к здоровому психическому состоянию.

Сфера «Общественная деятельность». Красный сектор характерен для (50%) и зеленый для (30%). Это говорит об активном участии во всех мероприятиях и профессиональной жизни банка.

Негармоничная модель для всех работников банка характеризуется тем, что они тратят большую часть ресурсов на какую-нибудь одну сферу и в дальнейшем восстановить потраченные силы будет не так легко, так как неоткуда брать эти ресурсы. Испытуемые все свои ресурсы тратят только в одной сфере деятельности, позабыв о других сферах.

Дальше мы рассмотрим те качества и потребности, которые отметили для себя менеджеры и другие сотрудники банка, эти данные являются более предпочтительными в той или иной сфере деятельности (приложение 9).

На рисунках 2.4 – 2.7 представлены значимые потребности и качества, которые были отмечены менеджерами и сотрудниками банка.

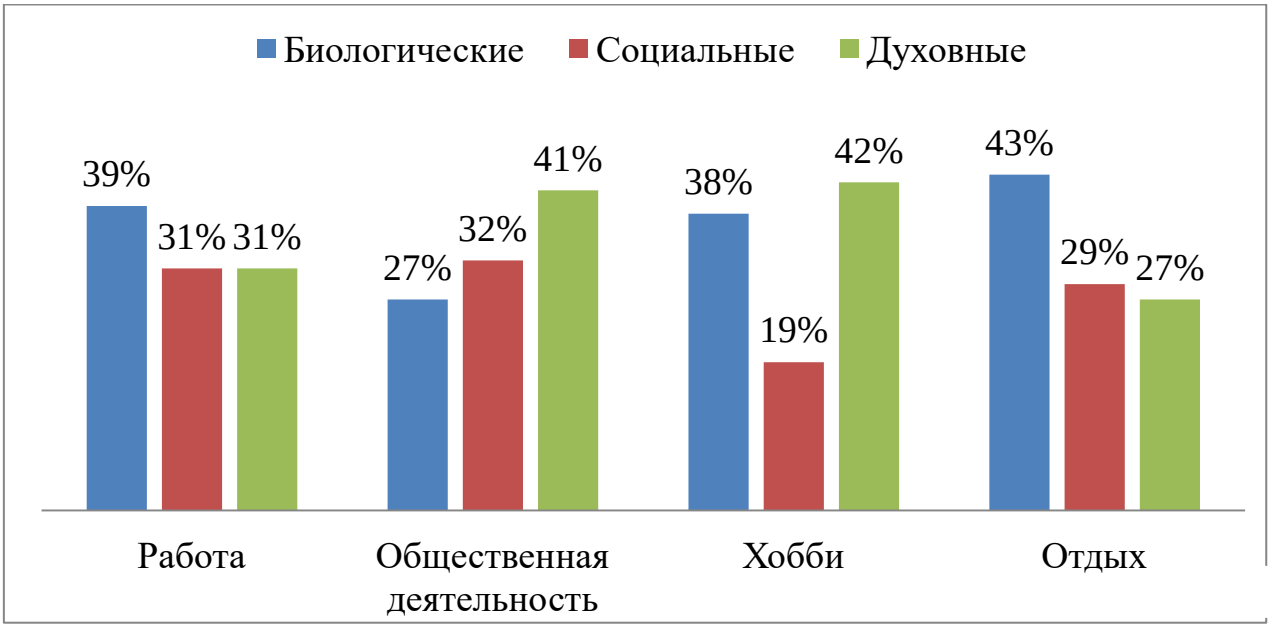


Рис. 2.4 Распределение потребностей по сферам деятельности (менеджеры)

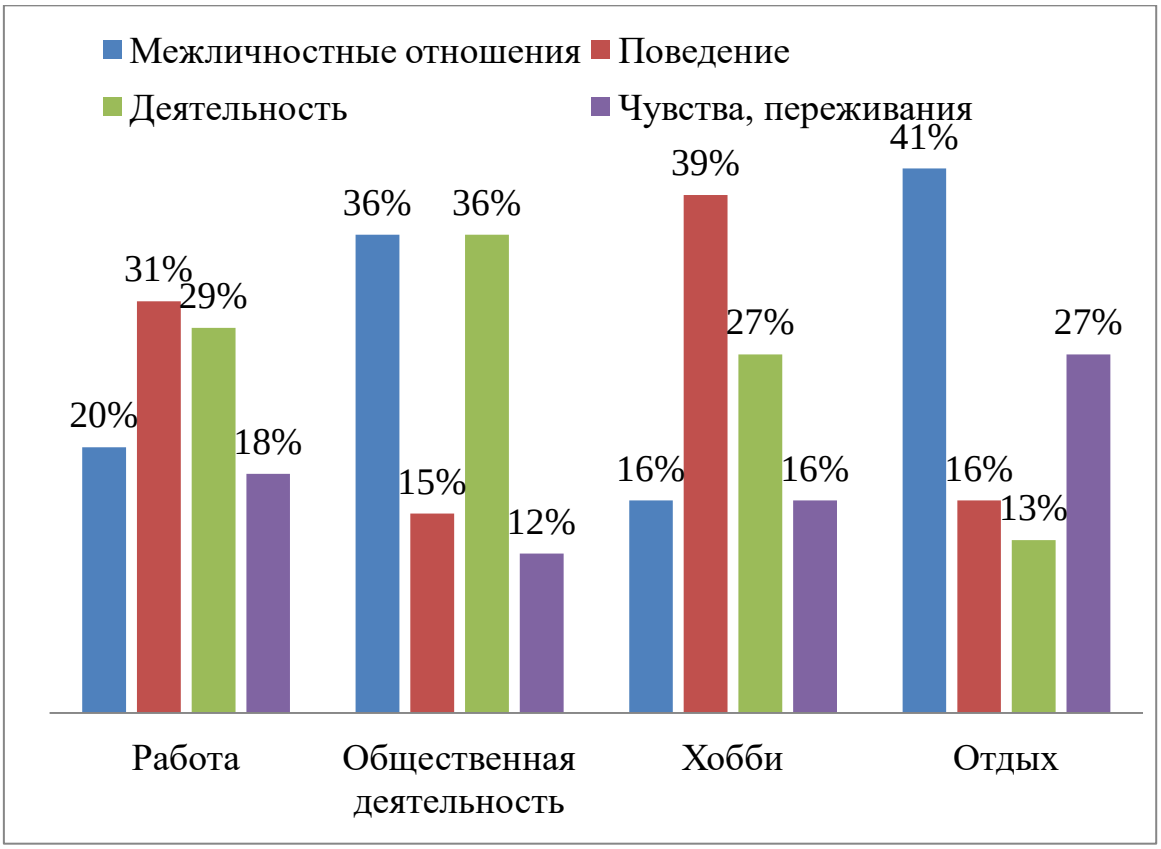


Рис. 2.5 Распределение качеств по сферам деятельности (менеджеры)

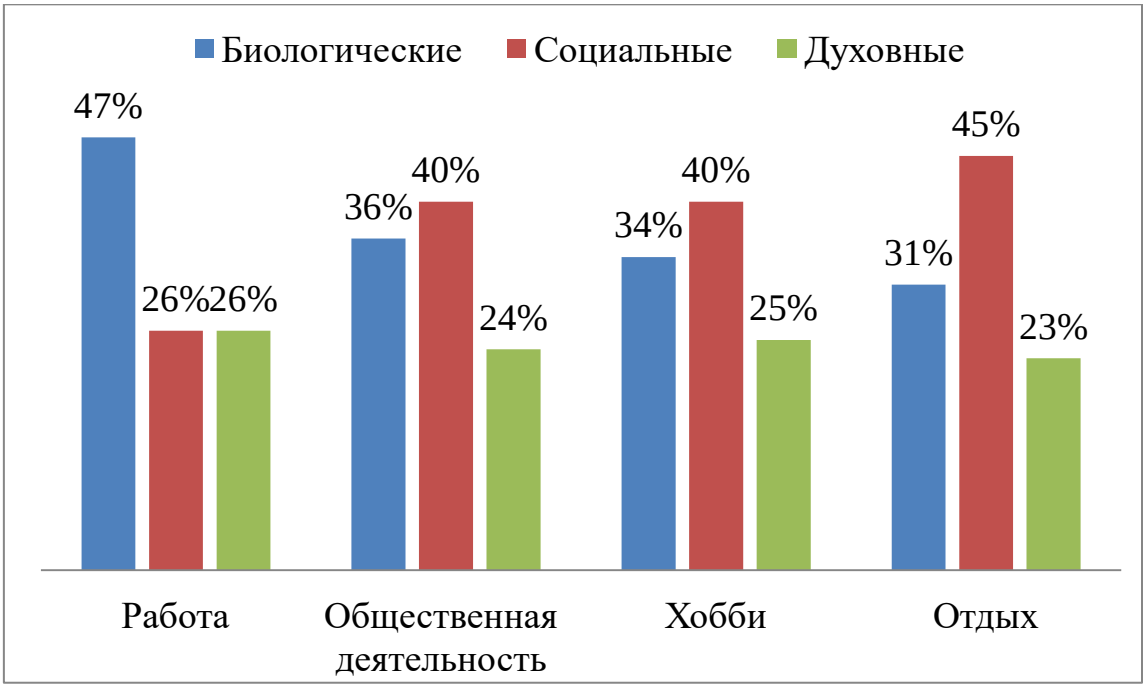


Рис. 2.6 Распределение потребностей по сферам деятельности (другие сотрудники)

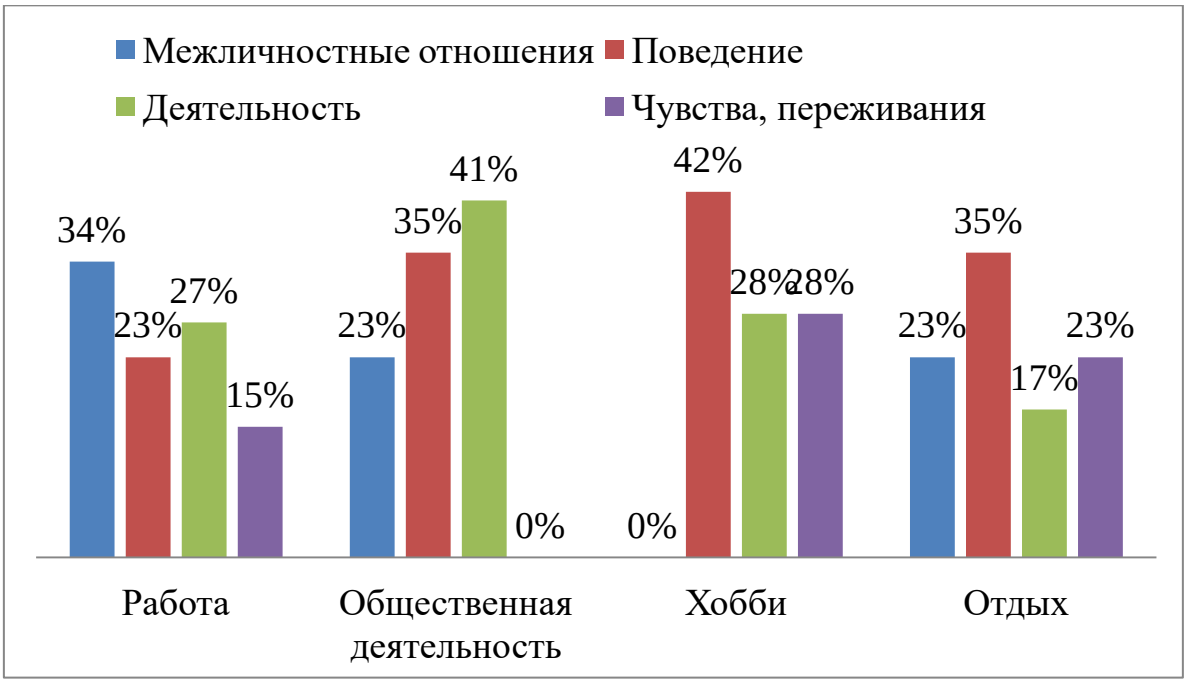


Рис. 2.7 Распределение качеств по сферам деятельности (другие сотрудники).

Далее опишем, по какой причине могли сформироваться такие распределения потребностей и качеств у менеджеров и других сотрудников банка.

Распределение потребностей:

1. В сфере деятельности в работе преобладают биологические потребности. То есть для работников банка необходима потребность в четких правилах и границах, которые должны удерживать взрослые; в развитии и обучении через жизненную практику – работник банка должен получать жизненный опыт; в общении и в принятии.

2. В общественной деятельности преобладают духовные потребности. Т.е для работников банка интересно стремление к познанию внутреннего мира через самосовершенствование. В поиске гармонии личность приобщается к науке, искусству, философии, религии.

3. Для сферы деятельности как хобби характерны духовные потребности. Свое свободное время сотрудники банка стараются проводить с пользой для

себя, т.е. могут получать профессиональное образование, выстраивать карьеру, посещать театры, музеи и так далее.

Распределение качеств:

1. В работе преобладает поведение. То есть для сотрудников банка характерна совокупность осознанных, социально значимых действий, обусловленных занимаемой позицией, то есть, пониманием собственных функций.

2. В общественной деятельности преобладают межличностные отношения и деятельность. То есть, для работников банка очень важно мнение других лиц, непосредственно стараются проявлять активность и свою энергичность.

3. В хобби можно сказать, что сотрудники банка ориентируются на поведение окружающих, то есть прислушиваются к мнению других, при этом стараются быть активными.

4. Для отдыха характерно такое качество как межличностные отношения. Следовательно, работникам банка свойственно прислушивание к мнению других.

Распределение потребностей для других сотрудников банка.

Биологические потребности преобладают в сфере жизнедеятельности как «работа». Следовательно, другие сотрудники банка привыкли к определенным инструкция и требованиям.

Социальные потребности преобладают в таких сферах, как общественная активность, хобби, и отдых. Для других сотрудников банка важно чувство принадлежности к обществу, чувство социального взаимодействия, чувство привязанности и поддержки (дружбе, любви, взаимопонимании).

Распределение качеств для других сотрудников банка.

В сфере работа выражены межличностные отношения. Другие сотрудники банка ориентируются на социальные взаимодействие с окружающими.

В сфере общественная активность выражена деятельность. То есть сотрудники стараются принимать активное участие в различных делах.

Для сфер жизнедеятельности отдых и хобби свойственно поведение.

Таким образом, для других сотрудников банка свойственно придерживаться каких – то правил поведения

Таблица 2.1

Количество предпочтений сфер жизнедеятельности, (%).

	Работа	Отдых	Хобби	Общественная деятельность
Менеджеры	55,5	26,8	12,35	6,9
Сотрудники	51	30,0	13	6

Из данных в таблице 2.1, мы можем говорить, что сфере работы менеджеры банка уделяют больше времени, чем сотрудники банка. А отдыху наоборот, менеджеры банка уделяют меньше времени, а сотрудники банка больше. А сферам хобби и общественной деятельности и менеджеры банка, и сотрудники банка уделяют одинаковое количество времени.

Таблица 2.2

Корреляция по критерию Спирмена методики В.И.Герчикова и сфер жизнедеятельности (менеджеры)

	Работа	Отдых	Хобби	Общественная деятельность
ИН	0,526298	-0,277	-0,28144	-0,08615
ПР	-0,08	-0,26832	0,235125	0,307241

Окончание таблицы 2.2

ПА	-0,39386	0,330904	-0,00339	0,137373
ХО	0,066682	0,088299	-0,41907	0,150428
ЛЮ	-0,03294	0,185062	-0,22015	0,123327

Была сделана корреляция между выбором сфер жизнедеятельности и видами мотивов работников банка, данные представлены на рисунке 2.2, и рисунке 2.3.

Таблица 2.3

Корреляция по критерию Спирмена методики В.И.Герчикова и сфер жизнедеятельности (сотрудники)

	Работа	Отдых	Хобби	Общественная активность
ИН	-0,62316	0,167765	0,430912	-0,13894
ПР	0,197021	0,134188	-0,36601	0,326585
ПА	0,35206	0,0592	-0,41922	0,282908
ХО	0,04747	-0,17237	-0,15206	0,439331
ЛЮ	0,217015	0,562158	-0,48766	0,084134

Мы видим, что наблюдается прямая связь у менеджеров банка, между инструментальным типом, работой и общественной деятельностью, это выражено с интересами работников, связанных с размером заработка получаемых за труд, а также ожиданием справедливого вознаграждения. У сотрудников банка этих параметрах идет обратная связь, он не заинтересован в работе, потому что его зарплата не зависит от объема выполненной работы, но

общественная активность одинаковая, потому что бонусы платят, что менеджерам, что сотрудникам одинаково.

Так же у менеджеров выражена общественная деятельность, которая говорит о том, что менеджеры предпочитают самостоятельность и профессиональное достоинство. А у сотрудников банка идет прямая связь общественной деятельности с хобби, это может говорить, о том, что сотрудники в этих сферах имеют возможность самовыражения, напористы и уверены в себе.

Патриотический тип более выражен прямой связью у менеджеров в работе и отдыхе, им важно всеобщее признание незаменимости в банке, участие в реализации общего дела важного для организации. А сотрудникам важна реализация общего дела в общественной деятельности.

У менеджеров хозяйский тип мотивации преобладает у хобби, это связано с тем, что менеджер ответственно выполняет свою работу, просчитывая все до мелочей. У сотрудников наоборот он ответственно выполняют свою работу в общественной деятельности.

Люмпенизированный тип у менеджеров и у сотрудников характеризуется в большей степени у таких сфер жизнедеятельности как отдых и хобби, только у сотрудников он более ярко выражен, это говорит о том, что работники не стремятся повысить свою квалификацию, этому всему противодействует низкая активность и выступление против активности других.

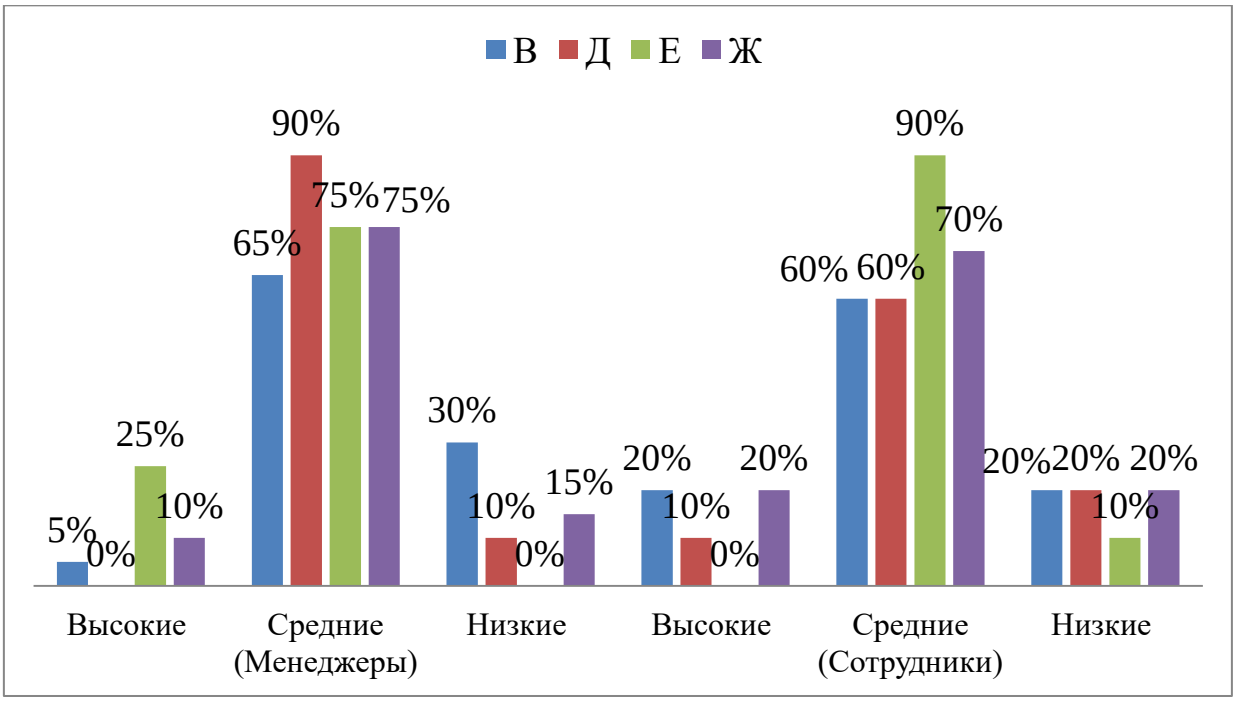


Рис. 2.8 Результаты по методике мотивационной структуры сотрудников мотивационные факторы (Ф.И. Герцберга)

Примечание: А– финансовые мотивы (внешние)– гигиенический фактор; Б– общественное признание (внешние)– гигиенический фактор; В– ответственность работы (внутренние) – мотиватор; Г– отношение с руководством (внешние)– гигиенический фактор; Д– карьера, продвижение по службе (внутренние) – мотиватор; Е– достижение личного успеха (внутренние) – мотиватор; Ж– содержание работы (внутренние) – мотиватор; З– сотрудничество в коллективе (внешние)– гигиенический фактор.

По данным результатам, предложенным на рисунке 2.8 мы можем говорить, что для менеджеров банка из мотивационных факторов характерны карьера, продвижение по службе, достижение и успех, содержание работы и ответственность работы. Так же на рисунке 2.8 для сотрудников банка значимыми являются карьера, продвижение по службе, достижение и успех, содержание работы и ответственность работы.

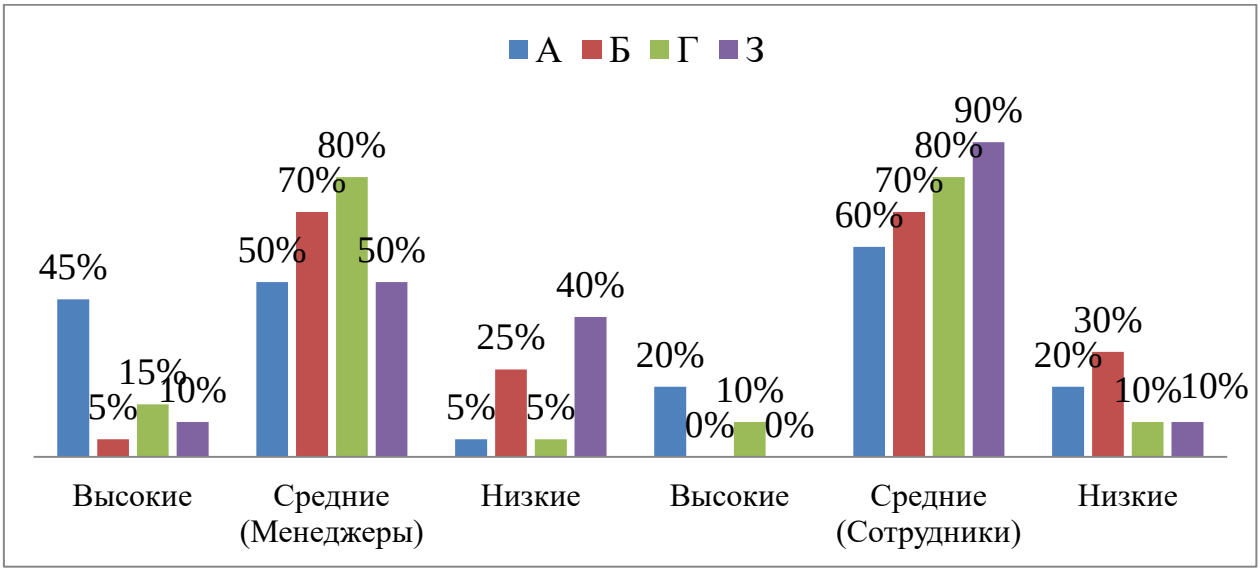


Рис. 2.9 Результаты по методике мотивационной структуры менеджеров гигиенические факторы (Ф.И. Герцберга)

Примечание: А– финансовые мотивы (внешние)– гигиенический фактор; Б– общественное признание (внешние)– гигиенический фактор; В– ответственность работы (внутренние) – мотиватор; Г– отношение с руководством (внешние)– гигиенический фактор; Д– карьера, продвижение по службе (внутренние) – мотиватор; Е– достижение личного успеха (внутренние) – мотиватор; Ж– содержание работы (внутренние) – мотиватор; З– сотрудничество в коллективе (внешние)– гигиенический фактор.

По данным результатам, показанным на рисунке 2.9, мы можем говорить, что для менеджеров банка характерны, отношения с руководством, общественное признание, финансовые мотивы, сотрудничество в коллективе. На рисунке 2.9, мы можем наблюдать то что сотрудники более выражено относятся к сотрудничеству в коллективе, так же им важно отношение с руководством, общественное признание и финансовые мотивы.

Таблица 2.4

Корреляция по критерию Спирмена (методика Герцберга) и сфер жизнедеятельности (менеджеры)

		Работа	Отдых	Хобби	Общественная деятельность
Мотиваторы	В	-0,05083	0,444767	-0,30896	-0,45631
	Д	-0,31697	0,048621	0,187037	0,082618
	Е	0,075724	-0,16438	0,195169	-0,09622
	Ж	0,012166	0,109085	-0,10805	-0,03446
Гигиена	А	0,153457	-0,30279	-0,0569	0,325723
	Б	-0,19343	0,320203	-0,14881	-0,06658
	Г	0,246348	-0,17557	-0,03665	0,00025
	З	0,094967	-0,06205	-0,00903	0,080782

Таблица 2.5

Корреляция по критерию Спирмена методики Герцберга и сфер жизнедеятельности (сотрудники)

		Работа	Отдых	Хобби	Общественная деятельность
Мотиваторы	В	0,369669	-0,41462	-0,36195	0,654565
	Д	0,291581	0,145178	-0,31067	0,051037
	Е	-0,04137	0,15491	0,100089	-0,31909
	Ж	-0,36662	-0,57746	0,438344	0,268257
Гигиена	А	-0,28387	0,035587	0,338464	-0,32059
	Б	-0,03623	0,399696	-0,43574	0,542889
	Г	0,138003	0,309203	0,044751	-0,64767
	З	-0,08468	0,180147	0,243964	-0,5858

У менеджеров мотивационный фактор выражен в ответственности в работе, у отдыха и общественной деятельности, так же менеджерам важна карьера, продвижение по службе в работе, достижение личного успеха и содержание работы в отдыхе и хобби.

Гигиенический фактор у менеджеров выражен у финансовых мотивов в работе и общественной деятельности, менеджерам важно общественное признание в работе, отдыхе и хобби, так же в работе отдыхе им важно отношение с руководством.

У сотрудников мотивационный фактор выражен в ответственности работы и карьеры и продвижения по службе у всех сфер жизнедеятельности. Достижение личного успеха сотрудникам важно в отдыхе, хобби и общественной деятельности. Содержание работы у сотрудников выражены у всех сфер жизнедеятельности.

Гигиенические факторы выражены у сотрудников в финансовых мотивах работы, хобби и общественной деятельности. Общественное признание для сотрудников важно в отдыхе, хобби и общественной деятельности. Отношение с руководством сотрудникам нужно в работе и общественной деятельности. В общественной деятельности сотрудникам важно сотрудничество в коллективе.

2.3 Рекомендации по повышению мотивации профессиональной деятельности

По результатам эмпирического исследования, мы разработали рекомендации по повышению мотивации профессиональной деятельности.

Динамичные менеджеры, обладающие значительным потенциалом роста, как правило, увлечены хобби и общественной деятельностью, не имеющие отношения к работе. Эти внешне интересы не должны вступать в противоречие

с работой. Вы можете использовать стремление менеджеров добиваться высоких результатов в той области, которой они увлечены, чтобы мотивировать их на рабочем месте. Ваше позитивное отношение 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.

Производимые в компаниях исследования степени удовлетворенности сотрудников работой не включают оценку мотивации. Если вы начнете измерять мотивацию, то вероятнее всего, вскоре научитесь ею управлять.

Узнавайте у сотрудников каковы их цели и мотивы. У различных работников разные цели и желания, а значит, им необходимо предоставить разные возможности для работы и профессионального роста. Чтобы повысить мотивацию, необходимо найти индивидуальный подход к каждому сотруднику.

Спрашивайте 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.

Мотивируйте знаниями. Чтобы добиться профессионализма в любой работе, сотрудник должен стремиться стать лучшим в своей специальности. Увлеченный учебой человек обязательно вырастет в должности и найдет в себе дополнительные навыки. Поэтому вы можете использовать знания и обучение в качестве награды и мотивирующего фактора.

Сделайте знания более ясными. Подчиненному должно быть ясно, что он делает, почему он это делает, и насколько хорошо он выполняет свою работу. Четкость задач интенсивнее влияет на мотивацию специалистов сферы обслуживания, чем их опыт.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В выпускной квалификационной работе мы раскрыли вопрос о мотивации профессиональной деятельности, – это «действие конкретных побуждений, которые обусловливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией», или «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей».

Характеризуя мотивацию трудовой деятельности, ученые указывают на высокий уровень значимости таких побуждений, как профессиональные ожидания, профессиональные намерения, профессиональные интересы, мотивы и стимулы профессиональной деятельности. В целом, можно говорить о том, что в современной психологии имеет место смешение понятий, которые относятся к феномену мотивации трудовой деятельности. Несмотря на отсутствие точного и однозначного определения мотивации трудовой деятельности во всем многообразии методологических и теоретических подходов к ее пониманию, учеными отмечается, что мотивация трудовой деятельности определяется сложными соотношениями побуждений, относящихся к мотивационно – потребностной сфере.

Немаловажную роль в профессиональной мотивации играет жизнедеятельность человека. В психологии нет единой классификации жизненных сфер – люди привыкли полагаться на свое субъективное восприятие.

Исследование проводилось на базе «Азиатско-Тихоокеанского Банка».

В исследовании приняли участие менеджеры и сотрудники из двух филиалов банка АТБ. Всего в исследовании приняло участие 30 человек, в возрастных рамках от 23-61 возраста, 20 менеджеров управленцев и 10

сотрудников по работе с клиентами. Были взяты методики: тест «Оценка мотивации» В.И. Герчикова, тест «Мотивационная структура Ф.И. Герцберга», проективная методика «Карта сферы деятельности», Е.В. Наконечная, Н.В. Суворова, С.Е. Рафейчик, А.С. Вершинина.

По результатам исследования можно сказать, у менеджеров банка мотивация профессиональной деятельности выше, чем мотивация профессиональной деятельности у сотрудников банка.

У менеджеров банка мы увидели связь с работой и общественной деятельностью, это выражено с интересами работников, связанных с размером заработка получаемых за труд, а также ожиданием справедливого вознаграждения. У сотрудников банка наоборот, они не заинтересованы в работе, но общественная активность одинаковая, потому что бонусы платят, что менеджерам, что сотрудникам одинаково.

У менеджеров выражена общественная деятельность, которая говорит о том, что менеджеры предпочитают самостоятельность и профессиональное достоинство. А у сотрудников банка идет связь общественной деятельности с хобби, это может говорить, о том, что сотрудники в этих сферах имеют возможность самовыражения, напористы и уверены в себе.

Мотивационный фактор у менеджеров и сотрудников банка выражен в ответственности работы, карьеры продвижения по службе, и содержании работы.

Гигиенический фактор у менеджеров и сотрудников банка выражен в финансовых мотивах, общественных признаниях в работе, и отношении с руководством.

Так же была проведена обработка статистических данных по критерию r – Спирмена. По результатам можно сказать, что выдвинутая нами в начале работы гипотеза подтвердилась, взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности существует.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Устав «Азиатско-Тихоокеанский Банк» (Акционерное общество) «Азиатско-Тихоокеанский Банк» (АО) : [утверждено годовым Общим собранием акционеров протокол № 5 от 30 сентября 2020]. – Благовещенск, 2020. – 47 с.
2. Барсукова, С. А. Психодиагностика в управлении персоналом : учебное пособие / С. А. Барсукова ; под редакцией Г. Б. Кошарной. – Пенза : ПГУ, 2019. – 170 с. – URL: https://e.lanbook.com/book/162296 (дата обращения: 14.03.2021).
3. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. – 2-е изд., стер. – Москва : Юрайт, 2020. – 122 с. – (Высшее образование). – URL: https://urait.ru/bcode/456898 (дата обращения: 19.03.2021).
4. Волкогонова, О. Д. Управленческая психология : учебник / О.Д. Волкогонова, А. Т. Зуб. – Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2018. – 352 с. – URL: https://znanium.com/catalog/product/927413 (дата обращения: 19.03.2021).
5. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие для вузов / А. П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 464 с.
6. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. – Москва : Юрайт, 2019. – 398 с. – URL: https://urait.ru/bcode/425887 (дата обращения: 09.04.2021).
7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. О. К. Миневой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 275 с. – URL: https://znanium.com/catalog/product/981560 (дата обращения: 14.03.2021).

8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Трапицына. – Москва : Юрайт, 2020. – 314 с. – (Высшее образование). – URL: https://urait.ru/bcode/451117 (дата обращения: 14.03.2021).

9. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2021. – 387 с. – URL: https://urait.ru/bcode/468699 (дата обращения: 19.03.2021).

10. Топорнина, А. В. Психология профессиональной деятельности : учебное пособие / А. В. Топорнина, А. Б. Ваньков, Т. В. Губарева. – Тула : ТГПУ, 2018. – 69 с. – URL: https://e.lanbook.com/book/113626 (дата обращения: 14.03.2021).

11. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов. – // Мировая наука. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.

12. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова. – // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.

13. Арипова, Н.А. О методах исследования в психологии управления / Н. А. Арипова // Бюллетень науки и практики. – 2019. – № 3. – С. 378-382. – URL: https://e.lanbook.com/journal/issue/310353 (дата обращения: 14.03.2021).

14. Артюхова, И. В. Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия / И. В. Артюхова, И. В. Мезенцева. – // Экономика Крыма. – 2019. – № 1. – С. 396-399.

15. Бабукин, Г. М. Система мотивации персонала в коммерческом банке / Г. М. Бабукин. – // Вектор экономики. – 2021. – №3. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_45629178_16845528.pdf (дата обращения: 14.03.2021).

16. Баженов, С. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / С. В. Баженов. – // Науковедение. – 2015. – Том 7, №4. – С. 84-85. – URL:

https://www.elibrary.ru/download/elibrary_24312385_81668984.pdf (дата обращения: 14.03.2021).

17. Балаев, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н. А. Чаплыгин. – // Молодой исследователь: вызовы и перспективы : сборник статей по материалам CLX междунар. научно-практ. конф. – Москва, 2020. – С. 267-271.

18. Берг, О. Мотивация на «ура» / О. Берг. – // Кадровый вопрос. – 2019. – №8. – С. 64.

19. Галимова, А. Ш. Заработная плата как фактор мотивации к труду / А. Ш. Галимова, Д. Р. Закирова. – // Приоритетные направления развития науки : сборник статей междунар. научно-практ. конф. – Уфа, 2018. – С. 75-78.

20. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев. – // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 2-1(60). – С. 65-70.

21. Гордеева, Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Е. В. Гордеева, Ю. С. Севостьянова. – // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 11-1(69). – С. 226-229.

22. Григорьева, Н. В. Современные механизмы мотивации персонала банков в условиях организационных изменений / Н. В. Григорьева. – // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы VI междунар. науч. конф. – Москва, 2018. – С. 30-32. – URL: https://moluch.ru/conf/econ/archive/266/10288/ (дата обращения: 09.03.2021).

23. Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов. – // Человек и труд. – 2019. – № 10. – С. 47-48.

24. Кириллов, Н. П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала / Н. П. Кириллов, Н. Н. Худойназарова. – // Материалы Ивановских чтений. – 2019. – № 1(23). – С. 183-193.

25. Кузнецова, А. Ю. Основные теории мотивации / А. Ю. Кузнецова. – // Студенческий. – 2019. – № 2-2(46). – С. 39-41.

26. Когдин, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А. А. Когдин. – // Основы экономики, управления и права. – №4 (4). –2019. – С. 80-83.

27. Кох, И.А. Особенности управления персоналом банка / И.А. Кох, О.М. Трофимова // Вопросы управления. – 2018. – № 6. – С. 1-13. – // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/journal/issue/311435 (дата обращения: 14.03.2021).

28. 7. Кох, И.А. Управление трудовой мотивацией банковских служащих / И.А. Кох // Вопросы управления. – 2019. – № 3. – С. 179-190. – // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/journal/issue/311548 (дата обращения: 14.03.2021).

29. Масилова, М. Г. ПАО «Азиатско-Тихоокеанский банк», повышение эффективности использования кадрового потенциала / М. Г. Масилова, Л. С. Ставничий. – // Экономика предприятий, регионов, стран : актуальные вопросы и современные аспекты : сборник статей II междунар. научно-практ. конф. – Пенза, 2020. – С. 232-234. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44297127_99293801.pdf (дата обращения: 14.03.2021).

30. Мычка, С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях / С. Ю. Мычка. – // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях : сборник материалов междунар. научно-практ. заочной конф. – Москва, 2019. – С. 74-77.

31. Нана, Ж. Инструменты мотивации и стимулирования персонала на примере ПАО «Росбанк». – / Ж. Нана // Студенческий. – 2020. –№ 33-1 (119). – С. 25-31.

32. Население России в 2017 году: доходы, расходы и социальное самочувствие. Мониторинг НИУ ВШЭ. Июль 2017 / под ред. Л.Н. Овчаровой. –

Москва : НИУ ВШЭ. 2017. – 37 с. – // Ассоциация российских банков [сайт]. – URL: https://docplayer.ru/51293549-Naselenie-rossii-v-2017-godu-dohody-rashody-i-socialnoe-samochuvstvie-monitoring-niu-vshe.html (дата обращения: 14.03.2021).

33. Наумова, В. В. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала в банковской сфере / В. В. Наумова. – // Аспирант. – 2019. – №2. – С. 75-78. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_42513712_71730477.pdf (дата обращения: 14.03.2021).

34. Окнянская, А.А. Роль мотивации в системе управления персоналом в современных условиях / А. А. Окнянская // Форум. Серия: Гуманитарные и экономические науки. – 2021. – № 2(22). – С. 156-163.

35. Сорочайкин, А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом / А.Н. Сорочайкин. – // Основы экономики, управления и права. – № 1(1). – 2018. – С. 121-125.

36. Степанова, С.М. О некоторых аспектах создания мотивационного механизма в трудовой деятельности / С. М. Степанова, Е. С. Мальцева, Т. А. Родермель. – // Экономические науки. – Сургут. – 2019. – № 2. – С. 87.

37. Сыряная, А. С. Анализ заработной платы как основного стимулирующего фактора в механизме мотивации и стимулирования труда в организации / А. С. Сыряная. – // Аллея науки. – 2018. – Т. 1. – №11 (27). – С. 581-585. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36805234_45534951.pdf (дата обращения: 09.03.2021).

38. Фахрутдинова, Е.В. Качество свободного времени как показатель оценки качества жизни населения / Е.В. Фахрутдинова. – // Экономические науки. – 2018. – № 12 (109). – С. 80-83.

39. Шубина, Н.А. Материальное и нематериальное стимулирование труда: организационный опыт и общественное мнение / Н. А. Шубина. – //

Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXIII междунар. студ. науч.-практ. конф. – № 8(23). – С. 267-269.

40. Якубов, М.М. Анализ и предложение механизма повышения мотивации труда работников банковской сферы / М.М. Якубов. – // Наука среди нас. – 2017. – №1. – С. 141. – 152. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36447626_37056252.pdf (дата обращения : 14.03.2021).

Приложение 1

АНКЕТА.

1. Имя: _____
2. Пол: М/Ж
3. Возраст:_____
4. Образование:_____
5. Семейное положение: Замужем/ Гражданский брак/ В разводе
6. Должность:_____
7. Стаж работы общий:_____
8. Стаж работы в организации:_____

ТЕСТ ГЕРЦБЕРГА.

Инструкция.

ПОЖАЛУЙСТА, ЗАПОЛНИТЕ ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ВАМ ОПРОСНИК. Просьба ответить на все пункты.

Помните, что нет «правильных» и «неправильных» ответов, есть только ваш опыт и ваше суждение по данному вопросу.

Оцените следующие 28 пар суждений. Сумма в строках левого столбца равна 5.

Варианты ответа:

5-0 – полностью согласен с первым утверждением и абсолютно не согласен со вторым;

4-1 – если согласен с первым и совсем немного со вторым;

3-2, 2-3 – разные варианты неуверенности («скорее первое, чем второе» или наоборот);

1-4 – немного согласен с первым, и согласен со вторым;

0-5 – не согласен с первым утверждением, а абсолютно согласен со вторым.

Варианты ответов поставьте в левой колонке.

	А	1.Для человека важна хорошо оплачиваемая работа.
	Б	2. Каждый человек предпочтет признание и похвалу.
	Г	3.Предпочтительны хорошие отношения с руководством.
	В	4.Лучше, чтобы работа предполагала максимум ответственности.
	Г	5.Важно иметь хорошие отношения с руководством.
	Ж	6.Важно выполнять интересную и содержательную работу.
	Д	7.Главное получить повышение по должности.
	А	8.Важнее всего высокооплачиваемая работа.
	Б	9.Лучше получать признание и вознаграждение.
	Ж	10.Лучше делать значительную со своей точки зрения работу.
	З	11.Главное для человека- коллектив, в котором он работает.
	Ж	12.Каждый предпочитает интересную работу.

	В	13.Важнейшими предпосылками к активной деятельности является ответственность и возможность принимать решения.
	А	14.Лучший стимул в работе – хорошая зарплата.
	Г	15.Важнее всего иметь хорошие отношения с директором.
	А	16.Важнее всего высокая зарплата.
	В	17.Для любого предпочтительна ответственная должность.
	Б	18.Для человека в работе главное общественное признание.
	Б	19.Обычно человека стимулирует признание значимости его работы.
	З	20.Для человека важен коллектив единомышленников.
	Ж	21.Предпочтительно делать сложную и содержательную работу.
	А	22.Предпочтительно делать хорошо оплачиваемую работу.
	А	23.Каждый согласится выполнять высокооплачиваемую работу.
	Е	24.Более ценно быть успешным в работе.
	З	25.Более всего стимулирует человека то, что человек работает в коллективе единомышленников.
	В	26.Более всего стимулирует возможность делать ответственную работу.
	В	27.Важнее делать ответственную работу.
	Д	28.Каждого больше интересует возможность сделать карьеру.
	Е	29.Важнее всего удачи в работе.
	Б	30.Важнее всего общественное признание.
	З	31.Поддержка коллег важнее отношений с директором.
	Г	32.Важнее отношение с руководством, чем поддержка коллег.
	В	33.Важна ответственная работа, даже если она неинтересна.
	Ж	34.Важна содержательная, интересная работа.
	Г	35.Каждый предпочтет хорошие отношения с руководством.
	Б	36.Лучше иметь признание и поощрение.
	Д	37.Если менять работу, то только потому, что нет возможности карьерного роста.
	Е	38.Если менять работу, то только потому, что нет возможности реализовать себя и достигнуть чего – либо.
	Е	39.Важнее достигнуть успеха, чем иметь хорошие отношения с руководством.
	Г	40.Важнее иметь хорошие отношения с руководством, чем достигнуть успеха на работе.
	Г	41.Лучше иметь хорошие отношения с директором, чем испортить их благодаря повышению по службе.
	Д	42.Лучше принять повышение по должности, даже если это ухудшит отношения с руководством.

	Ж	43.Если человек любит свою работу, он не покинет ее ради возможности продвинуться в должности.
	Д	44.Каждый предпочтет возможность повышения, даже если придется покинуть интересную работу.
	З	45.Лучше работать в хорошем коллективе, даже если работа не очень хорошо оплачивается.
	А	46.Каждый предпочтет высокооплачиваемую работу, даже если в новом коллективе его не будут принимать благосклонно.
	В	47.Каждый человек предпочтет ответственную работу, даже если она не принесет успеха.
	Е	48.Лучше достигнуть успеха в работе, чем нести большую личную ответственность.
	Б	49.Лучше получить признание за работу в настоящее время, чем получить повышение по должности.
	Д	50.Лучше получить повышение в должности, даже если не получишь признание на новом месте работы.
	З	51.Каждый предпочтет остаться в знакомом и доброжелательном коллективе, чем повышение по должности с переводом.
	Д	52.Каждый предпочтет повышение по должности, даже если придется расстаться с коллегами.
	Е	53.Лучше успешно выполнять имеющуюся работу, чем делать более интересную, на которой возможны неудачи.
	Ж	54.Предпочтительна работа интересная, даже если невозможно справиться с ее объемом, чем скучная.
	З	55.Лучше работать с переменным успехом, чем расстаться с коллегами.
	Е	56.Лучше иметь всегда успех в работе, даже если нет поддержки коллег.

Приложение 2

ТЕСТ ОЦЕНКИ МОТИВАЦИИ В.И.ГЕРЧИКОВА

Инструкция: Внимательно прочитайте вопрос и все варианты ответов, которые для него приведены. В каждом вопросе есть указание, сколько вариантов ответа Вы можете дать. Большинство вопросов требуют дать только один или два варианта ответа.

Тестовое задание

1. Что Вы больше всего цените в своей работе? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Что я в основном сам решаю, что и как мне делать.
2. Что она дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею.
3. Что я чувствую себя полезным и нужным.
4. Что мне за нее относительно неплохо платят.
5. Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и привычна.

2. Какое выражение из перечисленных ниже Вам подходит более всего? Дайте только один ответ:

1. Я хочу обеспечить своим трудом себе и своей семье приличный доход.
2. В своей работе я полный хозяин.
3. У меня достаточно знаний и опыта, чтобы справиться с любыми трудностями в моей работе.
4. Я ценный, незаменимый для организации работник.
5. Я всегда выполняю то, что от меня требуют.

3. Как Вы предпочитаете работать? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Предпочитаю делать то, что знакомо, привычно.
2. Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы не стоять на месте.
3. Чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу.
4. Предпочитаю работать под полную личную ответственность.
5. Готов(а) делать все, что нужно для организации.

4. Допустим, что Вам предлагают другую работу в Вашей организации. При каких условиях Вы бы на это согласились? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Если предложат намного более высокую зарплату.
2. Если другая работа будет более творческой и интересной, чем нынешняя.
3. Если новая работа даст мне больше самостоятельности.
4. Если это очень нужно для организации.
5. При всех обстоятельствах я предпочел (предпочла) бы остаться на той работе, к

которой привык (привыкла).

5. Попробуйте определить, что для Вас означает Ваш заработок? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Плата за время и усилия, потраченные на выполнение работы.
2. Это прежде всего плата за мои знания, квалификацию.
3. Оплата за общие результаты деятельности организации.
4. Мне нужен гарантированный заработок – пусть небольшой, но чтобы он был.
5. Какой бы он ни был, я его заработал(а) сам(а).

Как Вы относитесь к перечисленным ниже источникам дохода? Дайте только один ответ в каждом пункте:

6. Заработная плата и премии

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

7. Доплаты за квалификацию

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

8. Доплаты за тяжелые и вредные условия работы

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

9. Социальные выплаты и льготы, пособия

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

10. Доходы от капитала, акций

1. Очень важно.
2. Не очень важно.
3. Совсем не важно.

11. Любые дополнительные приработки

1. Очень важно.
2. Не очень важно.

3. Совсем не важно.

12. Приработки, но не любые, а только по своей специальности

1. Очень важно.

2. Не очень важно.

3. Совсем не важно.

13. Доходы от личного хозяйства, дачного участка и т. п.

1. Очень важно.

2. Не очень важно.

3. Совсем не важно.

14. Выигрыш в лотерею, казино и т. п.

1. Очень важно.

2. Не очень важно.

3. Совсем не важно.

15. На каких принципах, по-вашему, должны строиться отношения между работником и организацией? Дайте только один ответ:

1. Работник должен относиться к организации как к своему дому, отдавать ей все и вместе переживать трудности и подъемы. Организация должна соответственно оценивать преданность и труд работника.

2. Работник продает организации свой труд, и если ему не дают хорошую цену, он вправе найти другого покупателя.

3. Работник приходит в организацию для самореализации и относится к ней как к месту реализации своих способностей. Организация должна обеспечивать работнику такую возможность, извлекать из этого выгоду для себя и на этой основе развиваться.

4. Работник тратит на организацию свои силы, а организация должна взамен гарантировать ему зарплату и социальные блага.

16. Как Вы считаете, почему в процессе работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Чувствуют особую ответственность за свою работу.

2. Из-за стремления реализовать свои знания и опыт, выйти за установленные работой рамки.

3. Чаще всего из-за желания улучшить работу своей организации.

4. Просто хотят выделиться или завоевать расположение начальства.

5. Хотят заработать, поскольку всякая полезная инициатива должна вознаграждаться.

17. Какое суждение о коллективной работе Вам ближе? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Коллектив для меня очень важен, одному хороших результатов не добиться.

2. Предпочитаю работать автономно, но чувствую себя так же хорошо, когда работаю вместе с интересными людьми.

3. Мне нужна свобода действий, а коллектив чаще всего эту свободу ограничивает.

4. Можно работать и в коллективе, но платить должны по личным результатам.

5. Мне нравится работать в коллективе, так как там я среди своих.

18. Представьте себе, что у Вас появилась возможность стать владельцем Вашей организации. Воспользуетесь ли Вы этой возможностью? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Да, так как я смогу участвовать в управлении организацией.

2. Да, потому что это может увеличить мой доход.

3. Да, так как настоящий работник должен быть совладельцем.

4. Вряд ли: на заработке это не скажется, участие в управлении меня не интересует, а работе это помешает.

5. Нет, не нужны мне лишние заботы.

19. Представьте, пожалуйста, что Вы сейчас ищете работу. Вам предлагают несколько работ. Какую из них Вы выберете? Можете дать один или два вариа…. ответа:

1. Наиболее интересную, творческую.

2. Наиболее самостоятельную, независимую.

3. За которую больше платят.

4. Чтобы за не слишком большие деньги не требовалось особенно «надрываться».

5. Не могу представить, что я уйду из нашей организации.

20. Что Вы прежде всего учитываете, когда оцениваете успехи другого работника в Вашей организации? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Его зарплату, доходы, материальное положение.

2. Уровень его профессионализма, квалификации.

3. Насколько хорошо он «устроился».

4. Насколько его уважают в организации.

5. Насколько он самостоятелен, независим.

21. Если положение в Вашей организации ухудшится, на какие перемены в Вашей

работе и положении Вы согласитесь ради того, чтобы остаться на работе? Можете дать сколько угодно ответов:

1. Освоить новую профессию.

2. Работать неполный рабочий день или перейти на менее квалифицированную работу и меньше получать.

3. Перейти на менее удобный режим работы.

4. Работать более интенсивно.

5. Соглашусь просто терпеть, потому что деваться некуда.

6. Скорее всего я просто уйду из этой организации.

22. Если Вы руководитель, то что Вас привлекает прежде всего в этом положении? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.

2. Возможность принести наибольшую пользу организации.

3. Высокий уровень оплаты.

4. Возможность организовывать работу других людей.

5. Возможность наилучшим образом применить свои знания и умения.

6. Ничего особенно не привлекает, за положение руководителя не держусь.

23. Если Вы не являетесь руководителем, то хотели бы Вы им стать? Можете дать один или два варианта ответа:

1. Да, поскольку это даст возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.

2. Не против, если это нужно для пользы дела.

3. Да, так как при этом я смогу лучше применить свои знания и умения.

4. Да, если это будет должным образом оплачиваться.

5. Нет, профессионал может отвечать только за самого себя.

6. Нет, руководство меня не привлекает, а хорошо заработать я могу и на своем месте.

7. Да, чем я хуже других?

8. Нет, это слишком большая нагрузка для меня.

Приложение 3

КАРТА СФЕР ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

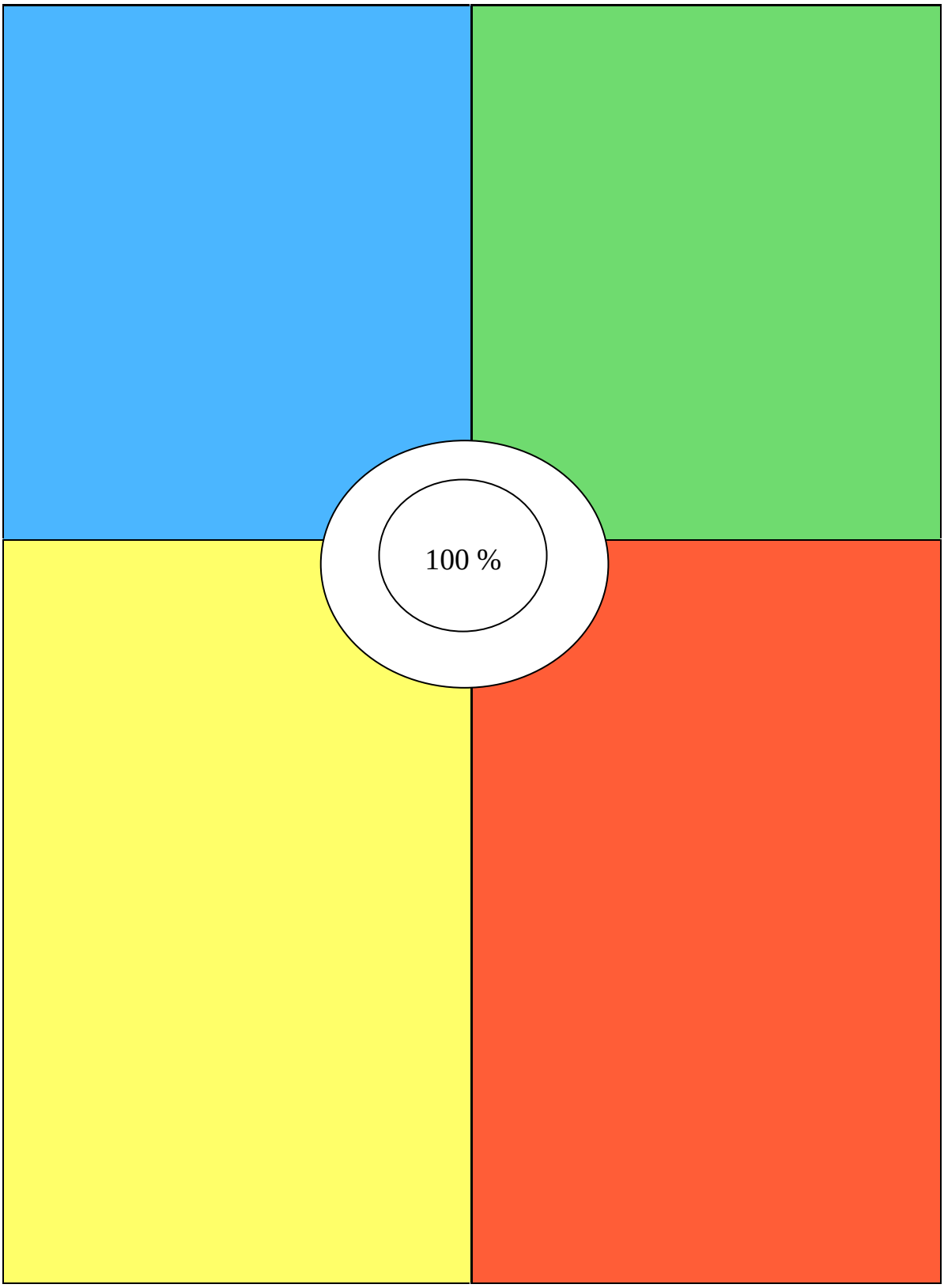
Инструкция: Перед Вам расположен лист с 4-мя цветными секторами, пожалуйста распределите сферы жизнедеятельности по данным секторам (работа, общественная деятельность, хобби, отдых).

Далее распределите проценты, которые Вы тратите на данные сферы деятельности (например, хобби 10%, работа 50%, и т.д., в сумме должно получиться 100%).

Из представленного списка потребностей выберите наиболее значимые для Вас потребности в каждой из представленных сфер жизнедеятельности (не более 5 потребностей).

Теперь обратите внимание на список качеств, выберите до 5 явных качеств, которые помогают вам реализовывать себя в этих сферах. В каждый сектор до 5 качеств.

Продолжение приложения 3



Окончание приложения 3

Потребности

пища, сон материальная состоятельность безопасность защищенность стабильность уверенность в завтрашнем дне восстановление энергии, экономия сил умиротворенность побыть в одиночестве физическая активность острые ощущения, сильные переживания избегать стрессов, болезней хорошее самочувствие, здоровье	общение, передача опыта быть рядом с близкими людьми, с друзьями общественное признание, социальный статус любовь, привязанность самоутверждение (лидерство, влияние, власть) оказание помощи и содействие другим людям быть нужным и полезным уважение и одобрение со стороны других людей внимание к себе, поддержка карьерный рост, профессиональное совершенствование любимое дело независимость	получение знаний, новой информации творческая деятельность эстетические потребности (наслаждение прекрасным: природа, музыка, живопись) самопознание (постижение смысла своей жизни) работа над собой, самосовершенствование самоуважение гармония

Качества

Заботливость	Самокритичность	Вдумчивость	Бодрость
Коллективизм	Целеустремленность	Деловитость	Бесстрашие
Отзывчивость	Уверенность	Мастерство	Душевность
Тактичность	Честность	Собранность	Милосердие
Терпимость	Энергичность	Трудолюбие	Нежность
Чуткость	Энтузиазм	Увлеченность	Свободолюбие
Доброжелательность	Добросовестность	Усидчивость	Жалостливость
Общительность	Инициативность	Дальновидность	Жизнерадостность
Обязательность	Настойчивость	Дисциплинированность	Оптимистичность
Ответственность	Решительность	Исполнительность	Сдержанность
Справедливость	Принципиальность	Любознательность	Хладнокровность
Требовательность	Самостоятельность	Находчивость	Чувствительность

Приложение 4

Табл.1, п.4

Результаты по методике оценки мотивации для менеджеров (Герчиков.В.И.)

№	Имя испытуемого	Возраст	ИН	ПР	ПА	ХО	ЛЮ
1	Елена	41 год	15	7	24	8	28
2	Ксения	23 года	15	26	17	1	2
3	Елена	34 года	29	25	4	2	2
4	Анна	37 лет	40	20	18	6	23
5	Елена	39 лет	33	34	1	11	15
6	Светлана	48 лет	21	22	27	12	27
7	Алеся	26 лет	19	17	16	17	26
8	Ирина	61 год	30	27	25	14	21
9	Ольга	35 лет	11	24	10	11	6
10	Михаил	37 лет	11	24	15	11	6
11	Ольга	45 лет	19	21	5	13	7
12	Ирина	53 года	24	23	19	19	11
13	Татьяна	55 лет	17	19	24	16	10
14	Елена	50 лет	28	12	10	12	32
15	Елена	33 года	41	15	7	6	22
16	Марина	50 лет	25	32	6	15	6
17	Ангин	34 года	20	18	10	14	2
18	Ангелина	34 года	55	21	1	18	7
19	Андрей	52 года	17	11	13	11	16
20	Анна	35 лет	27	12	15	6	28

Примечание: ИН – Инструментальный тип; ПР – Профессиональный тип; ПА – Патриотический тип; ХО – Хозяйский тип; ЛЮ – Люмпенизированный тип.

Приложение 5

Табл.1, п.5

Результаты по методике оценки мотивации для других сотрудников (Герчиков.В.И.)

№	Имя испытуемого	Возраст	ИН	ПР	ПА	ХО	ЛЮ
1	Ольга	36 лет	24	15	20	6	17
2	Юлия	37 лет	18	17	10	22	18
3	Екатерина	31 год	16	11	4	11	21
4	Валентина	59 лет	31	7	12	0	47
5	Светлана	35 лет	20	11	15	22	8
6	Светлана	52 года	16	31	15	24	13
7	Анна	36 лет	25	25	17	13	18
8	Любовь	54 года	31	24	22	13	24
9	Александр	36 лет	33	4	4	7	9
10	Анастасия	28 лет	15	11	14	13	18

Примечание: ИН – Инструментальный тип; ПР – Профессиональный тип; ПА – Патриотический тип; ХО – Хозяйский тип; ЛЮ – Люмпенизированный тип.

Табл.2, п.5

Результаты по методике мотивационной структуры менеджеров (Герберга.Ф.И.)

№	Имя испытуемого	Возраст	Мотивационные факторы				Гигиенические факторы			
			В	Д	Е	Ж	А	Б	Г	З
1	Елена	41 год	24	18	13	18	17	10	24	16
2	Ксения	23 года	13	23	29	18	18	11	13	5
3	Елена	34 года	10	17	25	21	22	12	17	16
4	Анна	37 лет	16	22	33	8	8	25	15	10
5	Елена	39 лет	9	21	17	13	30	11	23	16
6	Светлана	48 лет	16	16	20	6	21	15	22	24
7	Алеся	26 лет	20	19	12	8	29	17	26	9
8	Ирина	61 год	9	16	20	15	28	17	19	16
9	Ольга	35 лет	17	22	15	23	24	19	14	4
10	Михаил	37 лет	17	22	16	23	23	19	15	4
11	Ольга	45 лет	10	21	27	20	21	13	18	10

Окончание приложения 5

Окончание табл.2, п.5

12	Ирина	53 года	19	13	29	26	15	14	8	16
13	Татьяна	55 лет	21	21	21	17	16	20	19	6
14	Елена	50 лет	9	14	14	13	32	18	22	18
15	Елена	33 года	13	19	21	17	29	19	15	7
16	Марина	50 лет	15	10	23	29	24	0	25	14
17	Ангин	34 года	16	12	22	22	22	11	22	13
18	Ангелина	34 года	19	16	21	14	24	16	18	12
19	Андрей	52 года	9	15	20	19	24	15	14	24
20	Анна	35 лет	15	9	20	22	16	16	22	20

Примечание: А– финансовые мотивы (внешние)– гигиенический фактор; Б– общественное признание (внешние)– гигиенический фактор; В– ответственность работы (внутренние) – мотиватор; Г– отношение с руководством (внешние)– гигиенический фактор; Д– карьера, продвижение по службе (внутренние) – мотиватор; Е– достижение личного успеха (внутренние) – мотиватор; Ж– содержание работы (внутренние) – мотиватор; З– сотрудничество в коллективе (внешние)– гигиенический фактор.

Приложение 6

Табл.1, п.6

Результаты по методике мотивационной структуры другие сотрудники (Герберга.Ф.И.)

№	Имя испытуемого	Возраст	Мотивационные факторы				Гигиенические факторы			
			В	Д	Е	Ж	А	Б	Г	З
1	Ольга	36 лет	24	15	13	23	17	15	17	15
2	Юлия	37 лет	28	16	13	24	19	18	12	5
3	Екатерина	31 год	14	22	23	15	23	8	20	14
4	Валентина	59 лет	10	7	17	9	33	23	23	18
5	Светлана	35 лет	16	9	19	24	18	14	18	20
6	Светлана	52 года	23	13	7	19	23	16	22	15
7	Анна	36 лет	20	27	16	20	9	17	17	14
8	Любовь	54 года	16	21	21	18	9	22	11	21
9	Александр	36 лет	11	12	19	23	28	10	19	19
10	Анастасия	28 лет	19	17	17	11	19	11	24	22

Табл.2, п.6

Процентное соотношение сфер деятельности менеджеров банка по цветным секторам (менеджеры)

Цветовые сектора	Работа	Хобби	Отдых	Общественная деятельность
Красный	30%	10%	45%	15%
Желтый	30%	30%	25%	15%
Зеленый	10%	30%	15%	45%
Синий	30%	30%	15%	25%

Приложение 7

Табл.1 п.7

Процентное соотношение сфер деятельности других сотрудников банка по цветным секторам (другие сотрудники банк)

Цветовые сектора	Работа	Хобби	Отдых	Общественная деятельность
Красный	10%	20%	20%	50%
Желтый	20%	40%	30%	10%
Зеленый	20%	20%	30%	30%
Синий	50%	20%	20%	10%

Табл.2, п.7

Сферы деятельности менеджера банка (в %)

№	Сферы деятельности			
	Работа	Отдых	Хобби	Общественная деятельность
1	60%	30%	5%	5%
2	50%	10%	30%	10%
3	70%	20%	10%	0%
4	50%	30%	15%	5%
5	60%	10%	20%	10%
6	40%	40%	15%	5%
7	60%	20%	15%	5%
8	60%	10%	10%	20%
9	40%	40%	10%	10%
10	40%	40%	15%	5%
11	60%	20%	10%	10%
12	60%	30%	5%	5%
13	50%	40%	5%	5%
14	60%	25%	5%	10%
15	60%	30%	7%	3%
16	50%	30%	10%	10%
17	70%	10%	20%	0%

Окончание приложения 7

Окончание табл. 2, п.7

18	70%	20%	5%	5%
19	40%	30%	20%	10%
20	60%	30%	15%	5%

Табл.3, п.7

Сферы деятельности других сотрудников банка (в %)

№	Сферы деятельности			
	Работа	Отдых	Хобби	Общественная деятельность
1	60%	20%	15%	5%
2	50%	25%	5%	20%
3	60%	30%	10%	0%
4	50%	40%	5%	5%
5	50%	30%	15%	5%
6	50%	30%	15%	5%
7	50%	40%	5%	5%
8	50%	30%	10%	10%
9	30%	25%	45%	0%
10	60%	30%	5%	5%

Табл.4, п.7

Количество предпочтений сфер жизнедеятельности.

	Работа	Отдых	Хобби	Общественная деятельность
Менеджеры	55,5%	26,8 %	12,35%	6,9%
Сотрудники	51%	30,0%	13%	6%

Приложение 8

Табл.1, п.8

Значимые выборки потребностей и качеств в сферах деятельности (менеджеры).

	Сфера деятельности	Работа	Общественная деятельность	Хобби	Отдых
1	2	3	4	5	6
Потребности	Биологические	Карьерный рост (12), стабильность (11), профессиональное совершенствование (10), любимое дело (9), деловитость (6)	Работа над собой (8), Безопасность (4), защищенность (4)	Побыть в одиночестве (14), физическая активность (12), экономия энергии (6), острые ощущения (3)	Пища, сон (14), здоровье (13), острые ощущения (10), побыть в одиночестве (6)

Приложение 9
Табл.1, п.9

	Социальные	Уверенность в завтрашнем дне (13), социальный статус (9), передача опыта (6), уважение (5), материальное состояние (5)	Уважение (10), независимость (5), восстановление (4)	Любимое дело (10), внимание к себе (8)	Внимание к себе (12), избегание стрессов (10), самоутверждение (7)
	Духовные	Общение (16), получение знаний (9), быть нужным и полезным (7), физическая активность (6)	Получение знаний (12), самопознание (7), внимание к себе (5)	Творческая деятельность (13), самосовершенствование (10), умиротворенность (10), самоуважение (6)	Эстетические потребности (13), заботливость (9), самосовершенствование (5)
Качества	Межличностные отношения	Ответственность (7), коллективизм (5)	Решительность (6), принципиальность (6)	Ответственность (7)	Общительность (9), увлеченность (6)
	Поведение	Терпимость (11), доброжелательность (7)	Любознательность (3), находчивость (2)	Уверенность (11), увлеченность (6)	Энергичность (6)
	Деятельность	Трудолюбие (9), целеустремленность (8)	Самостоятельность (8), исполнительность (4)	Трудолюбие (8), деловитость (4)	Любознательность (5)

Продолжение приложения 9

Табл.1, п.9

	Чувства, переживания	Чуткость (6), заботливость (5)	Терпимость (4)	Добросовестность (5), честность (2)	Жизнерадостность (7), чувствительность (3)

Табл.2, п.9

Значимые выборки потребностей и качеств в сферах деятельности (другие сотрудники).

	Сфера деятельности	Работа	Общественная деятельность	Хобби	Отдых
1	2	3	4	5	6
Потребности	Биологические	Карьерный рост (8), любимое дело (4), стабильность (4)	Острые ощущения (6), независимость (3)	Физическая активность (7), общение (5)	Сон, пища (6), самопознание (4), физическая активность (4)
	Социальные	Передача опыта (5), уважение (4)	Совершенствование (5), независимость (3), самоутверждение (2)	Внимание к себе (8), быть рядом с близкими, с друзьями (6)	Внимание к себе (9), любовь, привязанность (6), быть нужным и полезным (5)
	Духовные	Общение (6), гармония (3)	Уважение к себе (4), работа над собой (2)	Самосовершенствование (6), гармония (3)	Эстетические потребности (5), хорошее самочувствие (5)

Окончание приложения 9

Табл.3, п.9

Качества	Межличностные отношения	Коллективизм (5), исполнительность (4)	Добросовестность (4)		Чуткость (4)
	Поведение	Увлеченность (4), требовательность (2)	Сдержанность (4), находчивость (2)	Увлеченность (3)	Бодрость (4), заботливость (2)
	Деятельность	Мастерство (5), трудолюбие (2)	Трудолюбие (4), увлеченность (3)	Собранность (2)	Энтузиазм (3)
	Чувства, переживания	Отзывчивость (4)		Жизнерадостность (2)	Душевность (2), нежность (2)

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

Факультет психологии
Направление подготовки (код) 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ
на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Влащенко Анны Константиновны группы 157-пу
(Ф.И.О. полностью)

на тему Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности сотрудников банка
(полная наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 62 страницах, содержит приложение(ия) на 21 странице.

1. Актуальность и практическая значимость темы Работа является актуальной, так как профессиональная деятельность сотрудника банка напрямую связана с его жизнедеятельностью

2. Логическая последовательность Работа построена логично. Во введении представлены основные понятия, цель, объект, предмет, гипотеза и задачи исследования. Отображен теоретический анализ проблемы мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности сотрудников банка. Практическая часть работы отображает проведение исследования сотрудников банка. В заключении работы представлены выводы исследования.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Выводы в работе аргументированы.

4. Полнота проработки литературных источников Автор работы в достаточной мере проработал источники литературы.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков Выпускная квалификационная работа оформлена согласно предъявляемым требованиям. Иллюстрации и приложения представлены в полном объеме. В приложении автор работы отобразил данные по исследованию, представлены методики по исследованию мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности сотрудников банка.

6. Положительные стороны работы В работе представлены методики с элементами профессиональной мотивации и сферами жизнедеятельности. Разработаны хорошие рекомендации.

7. Недостатки работы Недостатков в работе нет.

8. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы Компетенции отработаны в полном объеме и сформированы на высоком уровне.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику Полученные данные целесообразно внести в деятельность организации, что в дальнейшем позволит повысить мотивацию профессиональной деятельности сотрудников банка.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.
Работа заслуживает оценки отлично (оценка прописью), а ее автор заслуживает присвоения квалификации[1] бакалавр

Рецензент выпускной квалификационной работы Филатова Виктория Леонтьевна, старший клиентский менеджер, ПАО Сбербанк
(Ф.И.О. полностью, должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

«25» 06 2021 г.

[1] Проставляется при условии положительной оценки

С рецензией ознакомлена Власенко А.И. 25.06.2021

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

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу
Студента(ки) Влащенко Анна Константиновна группы _157 пу
(Ф.И.О. полностью)
на тему «Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности сотрудников банка»
(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 61 страницах, содержит приложение (ия) на 21 страницах.

1. Актуальность и значимость темы обусловлена сохраняющимся повышенным интересом к мотивации профессиональной деятельности, так как она определяет конечный результат экономической деятельности субъектов, которыми являются предприятия и отдельные работники.
2. Логическая последовательность работа выстроена в соответствие с этапами исследования, структура четкая.
3. Положительные стороны работы: определены различия в сферах жизнедеятельности сотрудников банка, которые значимо влияют на формирование мотивации профессиональной деятельности. Проведена апробация проективной методики «Карта сфер жизнедеятельности» в новых условиях. Разработаны рекомендации, которые могут быть полезны сотрудникам банка для повышения мотивации профессиональной деятельности с учетом результатов исследования.
4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: выводы сформулированы корректно, отражают сущность разделов диплома. Аргументы достаточны для обоснования теоретических и практических результатов работы.
5. 5. Полнота проработки литературных источников: объем и качество литературных источников соответствует заявленной теме, достаточны.
6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций: иллюстративный материал адекватно отражает результаты исследования. Рисунки и таблицы выполнены аккуратно, расположены в тексте последовательно и логично содержанию.
7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: работа выполнена самостоятельно на всех этапах.

8. Недостатки работы: не в полной мере описаны и интерпретированы все результаты исследования, психологическая характеристика могла бы быть более содержательной и развернутой. Однако, это не снижает практической значимости работы.

9. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы: все заявленные компетенции отработаны в полном объеме на высоком уровне

10. Выпускная квалификационная работа соответствует установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки _хорошо_.

(оценка прописью)

Руководитель выпускной квалификационной работы
Суворова Наталия Владимировна, канд. педагогических наук, доц. каф. психологии

«25» 06 2021 г.

(подпись руководителя)

С отзывом ознакомлена Вощунко А.Н.
25.06.2021г.

Предприятие
АО «Азиатско-Тихоокеанский Банк»
Юридический адрес: 660037, Россия,
Красноярский край,
г. Красноярск, ул. пр. им. газеты Красноярский рабочий,88
Тел. 8(391) 368-83-33
e-mail: lisenkova_nm@krsk.atb.su

Ректору АНО ВО СИБУП
Зауге В.Ф.

ЗАЯВКА

Организация просит направить студента группы 157-пу Влащенко Анну Константиновну для проведения исследования на тему «Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности сотрудников банка»

«08» 03 2021 г.

должность, Ф.И.О., подпись руководителя

Предприятие
АО «Азиатско-Тихоокеанский Банк»
Юридический адрес: 660037,
Россия,
Красноярский край,
г. Красноярск, ул. пр. им. газеты Красноярский рабочий,88
Тел. 8(391) 368-83-33
e-mail: lisenkova_nm@krsk.atb.su

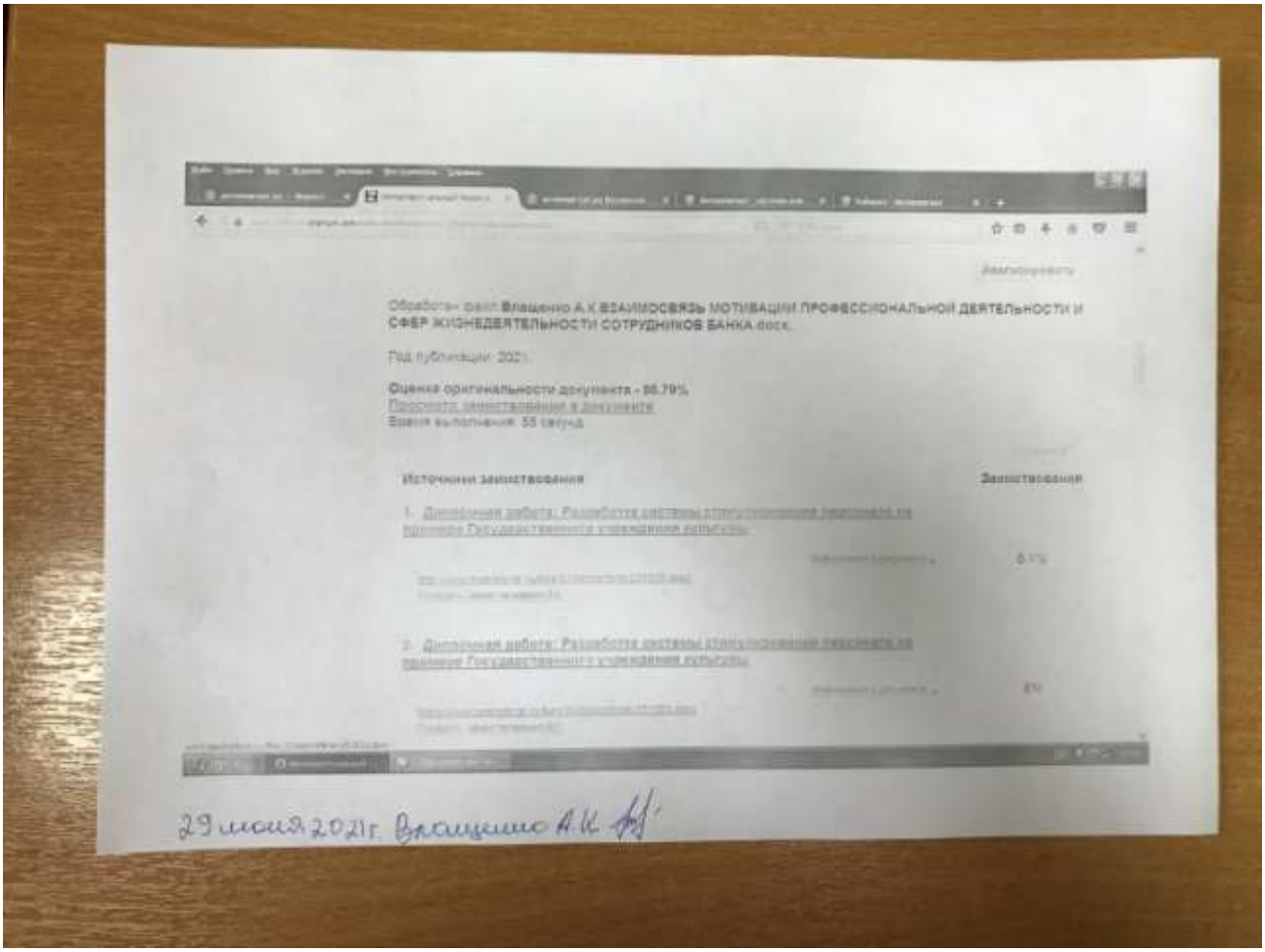
АКТ ВНЕДРЕНИЯ

Результаты выпускной квалификационной работы Влащенко Анны Константиновны, студента группы 157-пу по теме «Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и сфер жизнедеятельности сотрудников банка» внедрены в деятельность организации.

Материалы работы будут использованы психологом организации в рамках работы с сотрудниками организации и тренинговых мероприятий для управленческого состава организации.

«25» 06 2021 г.

должность, Ф.И.О., подпись руководителя



Обработан файл Влащенко А.К.ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СФЕР ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ БАНКА.docx.

Год публикации: 2021.

Оценка оригинальности документа - 86.79%

Просмотр заимствований в документе

Время выполнения: 55 секунд

Источники заимствования | **Заимствования**

1. Дипломная работа: Разработка системы стимулирования персонала на примере Государственного учреждения культуры

2. Дипломная работа: Разработка системы стимулирования персонала на примере Государственного учреждения культуры

29 июня 2021г. Влащенко А.К.

Заявление о согласии выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1 Я, Вращенко Анна Константиновна

фамилия, имя, отчество полностью

студент (ка) группы 157-пу факультета психологии Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра

на тему: Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и совер жизнедеятельности сотрудников банка

название работы

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2 Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«28» 06 2021 г.

подпись