

УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛАРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»

Факультет психологии

Кафедра социальной психологии

**ПРИНЦИПЫ И МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ  
СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Допущена к защите

Дипломная работа  
студентки 54 группы 5 курса  
специальности « Психология  
предпринимательской  
деятельности»  
дневной формы  
полуспециализации

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Сосновцевой Надежды Андреевны

Протокол \_\_\_\_\_ 15 г.

Научный руководитель -  
Кандидат психологических наук,  
Доцент Л /

Черчес Татьяна Евгеньевна

\_\_\_\_\_ 2015 г

С отметкой « \_\_\_\_\_ »

Минск, 2015

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	1
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.....	3
1.1 Сущность и общая характеристика трудовой мотивации.....	3
1.2 Анализ теорий мотивации трудовой деятельности сотрудников организации.....	8
1.3 Особенности деятельности и мотивации сотрудников организации.....	17
1.4 Социально - психологические факторы повышения мотивации сотрудников организации.....	24
Выводы по первой главе	
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.....	30
2.1 Организация и процедура исследования.....	30
2.2 Результаты исследование индивидуально - личностных характеристик мотивационной сферы сотрудников ООО «Электросервис и КО».....	32
2.3 Исследование социально - психологических факторов мотивации сотрудников организации ООО «Электросервис и КО».....	37
2.4 Практические рекомендации по повышению трудовой мотивации сотрудников организации.....	39
Выводы по второй главе	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	43
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	45
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	49

## ВВЕДЕНИЕ

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Если знать, что побуждает человека к деятельности, что лежит в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему мотивацию сотрудника с целью повышения работоспособности и качества выполняемой работы.

Заметную роль в мотивации играет интерес - глубоко осознаваемая и воспринятая человеком потребность, обеспечивающая направленность личности на осознание и достижение определенных целей.

Большой вклад в исследование проблем мотивации и стимулирования труда внесли зарубежные исследователи: К. Альдерфер, Дж. Адаир, Дж.С. Адаме, В. Врум, Ф. Герцберг, Дж. Кайро, Г. Латхэм, К. Левин, Э. Лоулер, Д. МакГрегор, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, П. Мартин, Э. Мэйо, У. Оучи, Л. Портер, Ч. Ричи, Ф. Тейлор, Э. Толмен, Дж.Б. Уотсон, Х. Хекхаузен. Среди отечественных ученых, стоявших у истоков формирования концепций мотивации трудовой деятельности, следует назвать А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина и В.А. Ядова.

Психологические аспекты мотивации трудовой деятельности нашли отражение в трудах П.А. Васильева, Е.П. Ильина, С.Б. Каверина, В.И. Ковалева, А.Н. Леонтьева, А.В. Филиппова и др.

Комплексный подход к исследованию мотивации труда использовался Б.С. Бурьхиным, В.А. Гагой, Н.И. Захаровым, А.С. Зубковой, Н.И. Матузовым, И.В. Мишуровой, Т.Г. Озерниковой, Ю.П. Платоновым, И.П. Поварич, Б.Г. Прошкиным, С.Д. Резником А.А. Ручкой и др.

Проблемы мотивации труда в системе управления персоналом организации исследуются отечественными и зарубежными учеными: О.С. Виханским, Г. Гендлером, Б.М. Генкиным, В.И. Герчиковым, Ф. Гуияром, А.Я. Кибановым, Э.М. Коротковым, В.С. Магунцом, Дж. Хантом и др.

*Актуальность* темы дипломной работы определяется тем, что эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций. В то же время теоретические аспекты факторов повышения мотивации, нуждаются в дальнейшей разработке.

В последние годы обострилась проблема кадрового потенциала менеджеров-профессионалов, способных успешно управлять людьми. При этом значительно снизилась эффективность деятельности работников управленческого труда, их социальная и творческая активность под воздействием неэффективной системы мотивации и других факторов (политических, экономико-правовых, организационно-технологических и др.). В этой связи возникает необходимость развития мотивации персонала как функции управления современной организацией.

*Цель исследования* заключается в определении социально - психологических факторов повышения трудовой мотивации сотрудников организации.

*Объект исследования* - мотивационная сфера сотрудников организации

*Предмет исследования* - социально - психологические факторы мотивации сотрудников организации.

*Задачи исследования:*

1. Провести теоретический анализ научной литературы по проблем исследования

2. Эмпирически выявить индивидуально - личностных характеристик мотивационной сферы сотрудников организации (ценностные ориентации в карьере сотрудников организации, характеристики внешней и внутренней мотивацию, характеристики мотивов стремления к успеху и мотивов к избеганию неудач, мотивов профессиональной деятельности)

3. Определить социально - психологические факторы мотивации сотрудников организации ООО. «Электросервис и КО»

4. Разработать на основании полученных в исследовании результатов, практические рекомендации по повышению трудовой мотивации сотрудников организации.

*Гипотеза исследования* — трудовая мотивация сотрудников организации обусловлена различными социально - психологическими факторами, обладающими индивидуально-личностными и типологическими характеристиками. Учет этих особенностей позволит повысить трудовую мотивацию сотрудников организации.

*Методы исследования:*

- Изучение литературных источников;
- Анкетирование;
- Психодиагностические методы: (Методика «Якоря карьеры» Э.Шейна; Модификация теста-опросника А.Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД); «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. А. Реаца), Опросник на выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности.

*Методы математической и статистической обработки:* Факторный анализ

*Выборка исследования:* в исследование принимали участие 60 работников компании ООО «Электросервис и КО» в возрасте 20- 35 лет из которых 40 человек в возрасте ранней зрелости (20-29 лет) и 20 человек в возрасте средней зрелости (30-35 лет)

*Базис исследования:* ООО «Электросервис и КО»

Структура дипломной работы

Дипломная работа состоит из введения, общей характеристики работы глава 1, где дается теоретическое обоснование проблемы исследования, глава 2 , где дается описание проведенного исследования и результаты, заключение, список использованной литературы, приложения.