

Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»

Факультет психологии

Кафедра социальной психологии

Дневная форма получения образования

Специальность «Психология» со специализацией
«Психология предпринимательской деятельности»

Группа 56

БУДАЙ АНАСТАСИЯ СЕРГЕЕВНА

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Взаимосвязь мотивации сотрудников и параметров социально-психологического
климата в коллективе

Допущена к защите
протокол № 12 заседания
кафедры социальной
психологии
«12» мая 2011 г.
зав. кафедрой

 Л.В. Финькевич

Научный руководитель
старший преподаватель
кафедры социальной
психологии
Мокрецова Валентина
Михайловна

Минск, 2011

Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»
Факультет психологии
Кафедра социальной психологии

Задание на выполнение дипломной работы

Студентки 5 курса 56 группы

Будай Анастасия Сергеевна
(Ф.И.О.)

1. Тема работы Взаимосвязь мотивации сотрудничества и паразитарной социально-психологической установки в подростковом

Утверждена приказом по БГПУ № 3 от 21.10.10 г.

Научный руководитель Макрецова Валентина Александровна
(Ф.И.О., должность, уч. степень и звание)

старший преподаватель кафедры социальной психологии

2. Дата сдачи студентом выполненной работы 16.06.2011

3. Перечень вопросов, которые необходимо разработать в дипломной работе (план-проспект)

А) Влияние содержания мотивов сотрудничества на социальное поведение личности

Б) Влияние паразитарной социально-психологической установки на социальное поведение личности

В) Связь между уровнем мотивации сотрудничества и уровнем паразитарной социально-психологической установки

4. Рекомендуемая литература:

Барышник Е.И. Социально-психологический тип личности как основа

Лисовский Л.Г. Емельянов В.А. Социально-психологическая типология личности

5. Перечень графического и иллюстративного материала:

Включает 6 рисунков и 2 таблицы.

6. Утверждение и выдача задания

Утверждаю 20.10.10

(дата)

Зав. кафедрой Макрецова

(подпись)

Научный руководитель Макрецова В.М.

(подпись)

Задание принято для выполнения

21.10.10

(дата)

А. Будай

(подпись студента)

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава I. Теоретические аспекты психологии мотивации сотрудников и социально-психологического климата в коллективе.....	8
1.1. Психологические особенности мотивации сотрудников.....	8
1.2. Социально психологический климат как интегральное состояние коллектива.....	23
Глава II. Эмпирическое изучение взаимосвязи мотивации сотрудников и параметров социально-психологического климата в коллективе.....	38
2.1. Организация психологического исследования.....	38
2.2. Анализ результатов исследования основных параметров социально-психологического климата коллектива.....	42
2.3. Анализ результатов исследования мотивации сотрудников как системы социально-психологических установок личности в мотивационно – потребностной сфере.....	45
2.4. Выявление взаимосвязи между мотивацией сотрудников и параметрами социально-психологического климата.....	50
Выводы.....	56
Заключение.....	58
Список использованных источников.....	61
Приложение А.....	65
Приложение Б.....	67
Приложение В.....	69
Приложение Г.....	70

ВВЕДЕНИЕ

В современном деловом мире успех организации зависит от того, в какой степени работники реализуют свой профессиональный потенциал. Мотивы профессиональной деятельности у людей бывают самые разные, и механизм формирования мотивации различен. Мотивация профессиональной деятельности является одной из фундаментальных проблем как отечественной, так и зарубежной психологии. Ее значимость для разработки современной психологии связана с анализом источников активности человека, побудительных сил его деятельности, поведения. Сложность, многоаспектность проблемы мотивации обуславливает множественность подходов к пониманию её сущности, структуры, а также методам её изучения. Современный уровень производства не может развиваться без эффективных мотивационных систем персонала, которые должны постоянно совершенствоваться под влиянием экономических и политических условий. Основная цель процесса мотивации — это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Для мотивации сотрудников компании сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы стимулирования. Между тем, определенной картины о соотношении отдельных аспектов мотивационной сферы сотрудников сегодня и наиболее эффективных методов управления ими ни теория менеджмента, ни практика управления персоналом не дает. Исходя из многообразия взглядов, сформированных на практике, исторически сложилось большое количество подходов и вариантов решения проблемы мотивации персонала.

Проблема мотивации персонала довольно широко рассматривается

сегодня в литературе. Проблеме изучения мотивации посвящены труды таких ученых как В.К. Вилюнас, В.И Ковалев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф Ломов, К.К. Платонов и другие. В своих работах они определили мотивацию как ведущий фактор активности человека. Рассматривая потребности человека, они определили мотив как внутреннее побуждение человека к действию, связанному с удовлетворением потребностей. Среди зарубежных работ примечательны труды таких ученых как С. Гольдштейн, Ф. Дьюри, А.Маслоу, А.Фромм и других авторов. Наиболее интересны труды А.Маслоу. Он сформулировал позитивную теорию мотивации, при построении которой были учтены эмпирические данные полученные, как экспериментальным, так и клиническим путем. В рамках своей теории он описывал 5 уровней мотивации, характеризующих потребности человека. Большой вклад в развитие науки об управлении персоналом внесли работы А.Г. Афанасьева, В.В. Виханского, Г.И.Петрова, Б.Линкена, и других авторов. Работы этих авторов посвящены определению понятия управления, как с общетеоретических, так и с практических аспектов. В них анализируется понятийный аппарат, применяемый при описании процесса управления. Определяются основные закономерности процесса управления. Рассматриваются исторические аспекты управления. В работах Е.В. Маслова, А.Я. Кибанова, П.В. Шереметова и других авторов рассматриваются теоретические, методологические и практические вопросы управления процессом формирования, развития и использования потенциала работников коллектива предприятия. Так же широко освещаются вопросы кадрового планирования и пути перестройки кадровых служб в условиях рынка. Рассматриваются проблемы мотивации, отбора персонала, способности кадрового менеджмента. В работах В.Г.Гуляева, Е.И. Ильиной, В.А. Квартального, Н.К. Моисеева и других авторов рассматриваются вопросы организации бизнеса, основные проблемы, возникающие в ходе финансово-хозяйственной деятельности.

Сложность практической организации системы мотивации персонала определяется так же слабой изученностью особенностей мотивации работников, занятых в отдельных отраслях экономики и видах производства и отечественным предприятиям приходится самостоятельно искать наиболее подходящие и действенные методы организации и поощрения труда. Хорошо продуманная система мотивации позволяет эффективно управлять деловым поведением персонала, обеспечивая процветание организации.

Мотивация профессиональной деятельности сотрудников организации тесно связана со всеми ее прочими параметрами. Среди них важнейшим, является социально-психологический климат.

В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Актуальность данной проблемы диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей постоянным ростом их личностных притязаний. Социально-психологический климат на эмоциональном уровне отражает сложившиеся в коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием, как организации, так и условий труда. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая

социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом. Значимость социально-психологического климата определяется также тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, служить показателем, как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса. Социально-психологический климат выступает также в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Научная новизна проявляется в изучении мотивации сотрудников во взаимосвязи с параметрами социально-психологического климата, и предполагает выявление и анализ системы трудовой мотивации, особенностей социально-психологического климата в конкретных условиях производственной деятельности. Именно изучению взаимосвязи мотивации сотрудников и параметров социально-психологического климата в коллективе посвящена данная работа.

Данная работа охватывает широкий спектр проблем, связанных с повышением эффективности производства за счет всестороннего развития и разумного применения творческих сил человека, повышением социально-психологического уровня климата в коллективе и мотивации подчиненных. Данная тема хорошо разработана в научной литературе, в связи с тем, что актуальность темы достаточно высока.

Актуальность проблемы проявляется в нестабильности экономической, социальной, политической и производственной среды, стремительное развитие научно-технического прогресса, высокая конкурентность и рискованность ставит руководителей коллективов и организаций перед необходимостью адаптации к изменяющемуся контексту

управленческой деятельности. Выход многих предприятий из государственного сектора, образование новых негосударственных структур повышает степень личной ответственности руководителя или менеджера за деятельность сотрудников и организации. Возросшая интенсивность, интеллектуальность, эмоциональная напряженность труда требует от менеджера организации высокого профессионализма.

Актуальность данной проблемы также диктуется запросами практики, обусловленные усилившимся в наши дни коллективным характером человеческой деятельности и актуальными проблемами эффективности организации и управления людьми, регуляции разрывающихся между ними отношений, использования воспитательных и психотерапевтических воздействий. По результатам исследования будут намечены основные психологические, более эффективные рекомендации по включенности сотрудника в деятельность, уровню психического потенциала личности и коллектива.