

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/105134>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Психология

-

## 1. Введение

Цель практики: ознакомление с основными изученными направлениями работы в рамках заявленной темы магистерской диссертации.

Задачи практики:

1. Провести анализ имеющейся литературы и научных исследований в рамках темы «Мотивация сотрудников поколения Z, необходимая для выполнения трудовых обязанностей и задач».
2. Составить перечень источников, релевантных теме исследования.
3. Составить мини-рефераты по пяти ключевым источникам.
4. Выявить основные актуальные тенденции имеются в рамках темы магистерской диссертации, что требует дополнительных исследований из-за недостатка информации.
5. Обосновать актуальность выбранной темы магистерской диссертации.

Тема магистерской диссертации: Трудовая мотивация сотрудников поколения Z.

## 2. Основная часть

Перечень источников, релевантных теме исследования

Мини-рефераты по ключевым источникам:

На основании проведенного анализа научных статей можно сделать вывод о том, что сама по себе тема мотивации поколения z, является в определенной степени изученной.

1. Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников // Автореферат диссертации на соискание ученой степени. кандидата экономических наук. / Б.В. Черников. – М., 2014. – 24 с.

В данном исследовании рассматривается влияние трудовых ценностей и мотивационных факторов друг на друга в зависимости от поколений работников.

Проведено эмпирическое исследование с целью выявления взаимозависимости трудовых ценностей и мотивационных факторов работников в зависимости от их принадлежности к поколенческой группе, что позволит скорректировать существующую систему трудовой мотивации.

В исследовании использовались общенаучные методы исследования (индукционный метод, диалектический метод, исторический анализ, сравнительный анализ), социологические методы, статистические методы обработки информации и полученных данных.

Респондентами были четыре поколения архитекторов, инженеров и строителей, работающих в ОАО "ТДСК". Исследования показывают, что одной экономической составляющей недостаточно для мотивации сотрудников. Более того, последние опросы показали, что структура мотивационных факторов среди работников изменилась: около 50% приходится на нематериальную мотивацию и, соответственно, 50%-на материальную мотивацию. Принимая во внимание общий вектор развития в сторону гибкости труда и тенденции к смене места работы, а также одновременно повышая значимость знаний и умений конкретного индивида, мотивация, направленная на удержание, приобретает особое значение. Понимание меняющихся трудовых ценностей и интересов работников и их соответствие ценностям организации становятся залогом

ее эффективного развития.

Количественное исследование показало, что по крайней мере среди архитекторов, инженеров и строителей, принадлежащих к поколению X и поколению Y, возможность продвижения по службе и хорошая оплата труда находятся на вершине рейтинга. Компании строительной отрасли должны убедиться в том, что их структура оплаты труда молодых архитекторов, инженеров и строителей конкурентоспособна на рынке и что предусмотрена программа профессионального развития, позволяющая молодым специалистам развиваться для внутреннего продвижения на данном предприятии.

Установлена зависимость и взаимозависимость факторов мотивации и трудовых ценностей работников от их принадлежности к разным поколениям. В статье обосновывается необходимость использования модели "экономико-социологического человека", которая существенно расширяет исследовательское поле экономики труда и методы, используемые для изучения трудовой деятельности, изменяя традиционные представления о предмете труда и его трудовых ценностях. Практическая значимость исследования заключается в том, что понимание различий в предпочтениях поколений с точки зрения факторов мотивации и трудовых ценностей может помочь организациям скорректировать существующую систему трудовой мотивации на основе трудовых ценностей.

2. Кулакова А.Б. Поколение z: теоретический аспект / А.Б. Кулакова // Вопросы территориального развития. - 2018. - № 2. - С. 42

Статья посвящена пониманию и анализу особенностей представителей поколения Z на основе современных психологических исследований "цифровых детей". В данной статье обосновывается актуальность исследования поколения Z. В статье представлена точка зрения ученых, рассматривавших молодое поколение как объект изучения. Проведено эмпирическое исследование для анализа особенностей представителей поколения Z на основе современных психологических исследований "цифровых детей". Респонденты составили 14 групп с молодежью в возрасте от 14 до 22 лет, 5 групп с родителями, экспертами и 18 онлайн-блогов.

Исследование включало интервью с родителями, учителями и самими участниками фокус-групп, а также анализ популярных блогов. Территориальный охват включал такие города, как Москва, Саратов и Барнаул. Исследование было качественным, поэтому были выделены определенные состояния, а не цифры. В статье излагаются позиции американских ученых Нила хау и Уильяма Штрауса по теории поколений, которая была научно доказана ими в 1991 году. Обобщается информация о значимых событиях каждого поколения (поколение GI, тихое поколение, бэби-бумеры, поколение X, Y и Z), влияющих на формирование ценностей и установок людей этой эпохи. В статье представлена интерпретация теории поколений в совре

-

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/105134>*