

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/diplomnaya-rabota/156289>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Психология

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ.....	
7	
1.1. Удовлетворенность профессиональной деятельностью как психологическая проблема.....	
7	
1.2. Психологические аспекты и мотивы профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля.....	
16	
1.3. Роль мотивации в повышении эффективности профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля.....	
21	
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПАО «НК «РОСНЕФТЬ».....	
26	
2.1. Программа исследования.....	26
2.2. Методы исследования.....	27
ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ.....	
36	
3.1. Соотношение между значимостью и удовлетворенностью потребностей.....	
36	
3.2. Влияние системы материального стимулирования на уровень и структуру мотивации и стабильности.....	
46	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	63
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	67
Приложения 1. Методика «Изучение мотивов выбора профессии» С.С. Гришпун.....	
71	
Приложение 2. «Диагностика удовлетворенности потребностей трудовой деятельности» J. Martilla и J. James модифицированная Э.М. Новаторовым.....	
74	
Приложение 3. «Исследование источников мотивации» Дж. Барбуто и Р. Сколла.....	
75	
Приложение 4. «Исследование ценностных ориентаций личности» М. Рокич.....	
79	
Приложение 5. «Шкала организационной лояльности» модификация Е.В. Доценко.....	

Введение

Актуальность исследования. В настоящее время, в связи с политическими событиями, разворачивающимися на мировой арене, во многих структурах происходят изменения. Наблюдается реформирование в правоохранительных органах, пожаро-спасательных службах, системе МЧС, внедряются поправки в законодательство относительно армейской службы. В связи с этим, особую актуальность приобретают вопросы профессиональной мотивации сотрудников экстремального профиля, так как от данного аспекта зависит эффективность их профессиональной деятельности. Посредством анализа мотивов профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля психологи могут определить степень адекватности отношения сотрудника к выбранной профессии, изучить его психологические аспекты внутреннего восприятия профессии, выявить насколько устойчивым является положительное эмоциональное отношение к профессии, а также испытывает ли человек чувство профессиональной гордости.

Экстремальный характер работы специалистов, значительные эмоциональные нагрузки и стрессовые ситуации, обуславливают актуальность и практическую значимость изучения профессиональных мотивов, что способствует грамотному отбору специалистов экстремального профиля, а также повышению эффективности деятельности сотрудников в целом.

Объектом исследования являются сотрудники ПАО «НК «РОСНЕФТЬ».

Предметом исследования выступает взаимосвязь мотивации и эффективности профессиональной деятельности сотрудников.

Цель работы: исследовать степень влияния мотивации на повышение эффективности профессиональной деятельности сотрудников ПАО «НК «Роснефть».

Задачи исследования:

- рассмотреть удовлетворенность профессиональной деятельностью в контексте психологической проблемы.
- изучить аспекты и мотивы профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля.
- проанализировать роль мотивации в повышении эффективности профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля.
- провести эмпирическое исследование мотивации профессиональной деятельности сотрудников ПАО «НК «Роснефть».
- исследовать соотношение между значимостью и удовлетворенностью потребностей.
- проанализировать влияние системы материального стимулирования на уровень и структуру мотивации и стабильности.

Гипотеза исследования: предполагается, что эффективность профессиональной деятельности сотрудников предприятия повышается при выполнении следующих условий:

- создании системы мотивации, основанной на исследовании мотивов сотрудников, связанных со спецификой профессиональной деятельности.
- создании условий труда, направленных на удовлетворение значимых потребностей сотрудников.
- создании системы материального стимулирования, способствующей обеспечению уровня стабильности и повышению мотивации сотрудников к качественному исполнению своих трудовых обязанностей.

Методы исследования:

- теоретические: анализ, сравнение, изучение психолого-педагогической, учебно-методической литературы по теме исследования.
- эмпирические: психодиагностический (беседа, тестирование).
- математико – статистический: количественная и качественная обработка данных.

Теоретической базой исследования послужили труды ученых в области психологии, работы, посвященные изучению влияния негативного воздействия вредоносных факторов на специалистов экстремального профиля, работы характеризующие мотивы профессиональной деятельности. Весомый вклад в изучение мотивационной сферы личности внесли ученые: В.А. Бодров, Е.П. Ильин, Д.В. Ольшанский, В.А. Ткаченко, А.Г. Маслоу. Теории мотивации применительно к профессиональной деятельности рассматривали А.А. Реан, В.Г. Асеев, Г.С. Никифоров, В.И. Слободчиков. Изучением воздействия негативных факторов на специалистов экстремального профиля занимались А.А. Стрельникова, А.П. Самонова, Е.В. Снедкова, Ж.Ч.

Цуциева.

Практическую базу исследования составили сотрудники кредитного отдела банка «ВТБ» и операторы по добыче нефти и газа ПАО «НК «Роснефть».

Научная новизна состоит в экспериментальном исследовании, содержании процесса решения психодиагностических задач, и конкретизации методов исследования, направленных на изучение степени влияния мотивации на уровень эффективности профессиональной деятельности сотрудников экстремального профиля.

Практическая значимость определяется тем, что изучен и отобран комплекс диагностических методик по исследованию мотивации трудовой деятельности специалистов экстремального профиля; осуществлено поэтапное выявление закономерности профессиональной мотивации сотрудников экстремального профиля и предложена программа стимулирования сотрудников, направленная на повышение эффективности профессиональной деятельности работников ПАО «НК «Роснефть». Материалы исследования могут быть использованы в практической деятельности HR-службы предприятий.

Положения, выносимые на защиту:

- мотивация подразумевает использование определенных средств воздействия на человека с учетом его индивидуальных особенностей, стимулирование же является более обобщенным вариантом и может использоваться как для отдельных сотрудников, так и для группы в целом, может иметь различные формы и методы применения. Однако конечной целью мотивации и стимулирования является повышение эффективности трудовой деятельности как всего коллектива предприятия в целом, так и отдельных его сотрудников.
- уровень мотивации и стабильности для сотрудников организации определяется рядом факторов, включающих: степень удовлетворенности трудом, степень приверженности к организации; уровень заработной платы и материальных поощрений; степень личностной удовлетворенности.
- мотивация и ценностные ориентации специалистов экстремального профиля оказывают непосредственное влияние на формирование не только профессионально-важных качеств сотрудников, на успешность выполнения обязанностей и эффективность деятельности в целом, но и на психоэмоциональное состояние, так как сотрудники экстремального профиля особенно подвержены эмоциональным перегрузкам и систематически сталкиваются с риском.
- высокая степень удовлетворения личностных потребностей сотрудников организации оказывает детерминирующее влияние на степень лояльности персонала к организации и эффективности его профессиональной деятельности.
- система материального стимулирования в организации оказывает детерминирующее влияние на уровень и структуру мотивации и стабильности персонала.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложений.

1. Теоретические аспекты изучения мотивации профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля

1.1. Удовлетворенность профессиональной деятельностью как психологическая проблема

Вопросы эффективного управления трудовыми ресурсами до сих пор волнуют многих ученых и являются одной из распространенных тем в менеджменте и управлении персоналом. Еще А. Маслоу говорил, что «учет психологических потребностей человека позволяет оказывать на него продуктивное воздействие, включающее совокупность мотивирующих факторов» [24, с. 57]. Достаточно много работ, посвященных изучению данной проблемы, опубликовано как в отечественной, так и в зарубежной литературе.

Так, эффективное управление человеческими ресурсами рассматривается О.С. Васильевой как возможность получения максимальной выгоды предприятия от трудовой деятельности сотрудников. Ученая подчеркивает, что достижение показателей эффективности невозможно без должной системы мотивации, которая оказывает стимулирующее влияние на сотрудника с целью максимального задействования его профессиональных компетенций в процессе производства [9, с. 35].

В свою очередь, удовлетворенность выступает в качестве стратегии жизни человека, в основе которой лежит стремление к повышению эффективности условий его жизнедеятельности. Удовлетворенность профессиональной деятельностью по большей части зависит от системы ценностей индивида и основных мотивов, которые он определяет для себя в процессе собственной трудовой деятельности. В связи с этим, наибольшее значение в процессе трудовой деятельности отдается системе мотивации сотрудников. В настоящее время в научной литературе отсутствует общепринятое определение понятия мотивация, в зависимости от научных взглядов, многие авторы трактуют данное понятие по-разному.

Так, с точки зрения экономической теории, мотивация рассматривается как система мер, направленных на сотрудника с целью эффективного достижения целей организации [18, с. 84].

Х. Хекхаузен в своих работах в основу мотивации закладывает совокупность определенных действий (мотивов), направленных на побуждение к деятельности индивида. Мотив – это осознанная, побудительная причина, основа, основание к какому-либо действию или поступку [38, с. 72].

Ф. Лютенс отмечает, что главным побуждением к определенному действию служат психологические и физиологические потребности. Н. Багиев, А.М. Колот утверждают, что процесс мотивации напрямую затрагивает как личные цели, так и цели организации. А. Булатов отмечает, что основными задачами мотивации являются повышение производительности труда и профессиональный рост [5, с. 24].

Таким образом, с учетом интеграции данных определений, можно сделать вывод, что в основе мотивации лежит целеполагание, а именно внутренние желания и цели индивида, которые направлены на удовлетворение его личностных потребностей и включают определенный комплекс действий, который необходим для достижения поставленного результата.

Часто во многих литературных источниках мотивацию отождествляют со стимулированием, не разделяя их сущности и отличий. Стимулирование в отличие от мотивации представляет собой процесс использования определенных стимулов с целью максимально эффективного выполнения личных или организационных целей. Иными словами, стимулирование заключается в побуждении к действию посредством внутренних толчков. Стимул выступает как одно из составных средств мотивации, побуждающий к повышению трудовой деятельности человека, пробуждающий в нем мотивы, направленные на достижение поставленных целей. Следует отметить, что стимулирование оказывает влияние на степень удовлетворенности сотрудника своей профессиональной деятельностью, тем самым повышая его ответственность, добросовестность и результативность. Таким образом, стимулирование профессиональной деятельности представляет собой целенаправленное воздействие на сотрудника путем влияния на условия его жизнедеятельности, например, продвижение по карьерной лестнице за добросовестное отношение к работе, наказание в виде штрафов для недобросовестных работников, понижение в должности некомпетентных сотрудников [21, с. 48].

Рассмотрев данные понятия, можно прийти к выводу, что стимулирование и мотивация не одно и то же. Мотивация подразумевает использование определенных средств воздействия на человека с учетом его индивидуальных особенностей, стимулирование же является более обобщенным вариантом и может использоваться как для отдельных сотрудников, так и для группы в целом, может иметь различные формы и методы применения. Однако конечной целью мотивации и стимулирования является повышение эффективности трудовой деятельности как всего коллектива предприятия в целом, так и отдельных его сотрудников [5, с. 45].

Анализ определения мотивации, данный авторами, представленными в таблице 1, показал, что в основе мотивации лежит специально разработанная система мероприятий, в результате этого мотивация рассматривается как процесс, который можно представить в виде ряда последовательных этапов (см. рисунок 1):

Потребности Цели Реализация целей Вознаграждение

Удовлетворение потребностей

Рисунок 1 – Мотивационный процесс

Согласно рисунку 1, мотивационный процесс включает в себя следующие этапы:

1. Возникновение потребностей (на данном этапе у человека в определенном ключе возникает потребность, появляется стимул, побуждающий к действию);
2. Определение целей удовлетворения потребностей (данный этап включает в себя разработку действий, посредством которых можно удовлетворить потребности);
3. Реализация целей (этот этап характеризуется применением алгоритма действий, выбранных в качестве удовлетворения потребностей);

4. Вознаграждение (этап, показывающий насколько выполнение целей приблизило человека к удовлетворению потребностей, в зависимости от этих результатов меняется мотивация к действию);
5. Удовлетворение потребностей (на данном этапе человек либо прекращает всяческие действия до появления новых потребностей, либо продолжает искать возможности и осуществлять действия по удовлетворению потребностей) [18, с. 58].

Следует отметить, что данная схема представляет в общих чертах мотивационный процесс и является условной, в зависимости от сферы деятельности предприятия, данный процесс может быть более сложным, так как мотивы сотрудников разнородны и динамично меняются в зависимости от внутренних потребностей и условий окружающей среды. Став товаром, продукт труда в качестве потребительской стоимости удовлетворяет потребности не самого сотрудника, а других людей [19, с. 44].

Мотивация труда формируется задолго до непосредственно самой профессиональной трудовой деятельности в процессе вовлечения индивида в трудовую деятельность в рамках семьи и школы. В этот период закладываются основы отношения к труду и формируется система ценностей самого труда, развиваются трудовые качества личности: трудолюбие, ответственность, дисциплинированность, инициативность и т.д., приобретаются первоначальные трудовые навыки. Мотивация труда — важнейший фактор результативности работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника, т.е. всей совокупности свойств, влияющих на производственную деятельность [6, с. 84]. Существует несколько видов мотивов труда: мотивы содержательности труда, его полезности для общества; статусные мотивы, связанные с общественным признанием; мотивы получения материальных благ; мотивы, ориентированные на интенсивность рабочего процесса. В комплексе все эти мотивы образуют единую систему мотивации [19, с. 89].

Прогнозировать поведение работников в ответ на разные системы мотивации, весьма затруднительно и трудоемко. Психологическое изучение мотивации до сих пор не дает точного ответа, какие именно мотивы побуждают человека к труду. В свою очередь, исследование поведения человека в процессе трудовой деятельности позволяют выделить общие модели мотивации и создавать продуктивную систему стимулирования на сотрудников на рабочем месте [30, с. 67].

Выбор профессии выступает достаточно сложным мотивационным процессом, который зависит от осознания человеком своих способностей и реализацией их в определенном виде деятельности. Процесс профессионального формирования личности включает несколько этапов, для которых характерны мотивы профессионального самоопределения, профессиональной подготовки и адаптации [26, с. 41]. Существенное влияние на выбор профессии оказывает социальное окружение, интересы и способности человека, убеждения, склонности, мастерство, уровень подготовки. Таким образом, любая профессиональная деятельность выступает в качестве способа удовлетворения определенного круга потребностей индивида. Основным условием формирования и развития мотивационной сферы человека является его правильно выбранная и организованная профессиональная деятельность, которая в первую очередь должна удовлетворять его интересы и перспективы развития и быть общественно-значимой. В результате развитие и трансформация мотивационной структуры деятельности человека в процессе освоения профессии имеет два направления:

1. Личные мотивы трансформируются в трудовые.
2. При повышении профессиональной квалификации изменяются профессиональные мотивы.

Следует отметить, что процесс профессиональной подготовки напрямую зависит от профессиональной деятельности и проявляется в овладении индивидом навыками выбранной профессии. На данном этапе личностью движут следующие мотивы:

1. Осознание предмета профессиональной деятельности.
2. Интерес к научным знаниям, которые необходимы для овладения выбранной профессией.
3. Осознание важности теоретических знаний в процессе профессионального роста.
4. Расширение профессионального кругозора.
5. Потребность в профессиональном росте [10, с. 26].

После этапа профессиональной подготовки следует этап профессиональной адаптации, который также характеризуется следующими мотивами:

1. Трудовые мотивы.

Как правило, в основе данных мотивов лежит получение интересной должности, работа в хорошем коллективе, создание собственного профессионального имиджа.

2. Мотивы профессионального мастерства.

Включают приобретение более обширных знаний по специальности, а также умений и знаний, утверждение

в профессиональной среде.

3. Мотивы профессионального самосовершенствования.

Решение профессиональных задач и профессионально важных качеств.

4. Мотивы самоутверждения в трудовой

1. Анохин П.К. Очерки по физиологии функциональных систем П.К. Анохин. – М.: Юрайт, 2014. – 291 с.
2. Анциферова Л.И. О динамическом подходе к психологическому изучению личности / Л.И. Анциферова. – М.: Юрайт, 2016. – 171 с.
3. Анцупова Г.Л. Сравнительный анализ ценностных ориентаций различных профессиональных групп / Г.Л. Анцупова. – СПб.: АЛЬЯНС, 2015. – 67 с.
4. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев. – М.: ЭСКОМО, 2017 – 118 с.
5. Асеев В.Г. Мотивация и личность. Сборник научных трудов / В.Г. Асеев. – СПб.: Питер, 2014. – 245 с.
6. Бакиров Р.Р. Психология развития и мотивации персонала / Р.Р. Бакиров. – М.: Аверс, 2014. – 248 с.
7. Баранова А.В. Динамика личностных особенностей в процессе профессионального становления сотрудников экстремального профиля / А.В. Баранова. – М.: ЭСКОМО, 2015. – 147 с.
8. Безносков. С.П. Профессиональная деформация личности. / С.П. Безносков – М.: Форум, 2015. – 196 с.
9. Бодров А.В. Развитие системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности / А.В. Бодров. – М.: ПРОфиздат, 2018 – 213 с.
10. Булатов А. Психологические аспекты нравственного развития личности / А. Булатов. – М.: АСТ, 2017. – 267 с.
11. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – Минск: Современная школа, 2015. – 220 с.
12. Волков К.Н. Проблемы формирования мотивации / К.Н. Волков. – М.: ЭСКОМО, 2015. – 112 с.
13. Дьяченко М.И. О подходах к изучению эмоциональной устойчивости / М.И. Дьяченко // Вопросы психологии – 2014. – № 1. – С. 106.
14. Дьячкова О.М. Психолого – педагогические принципы профессионального отбора для профессий экстремального профиля деятельности / О.М. Дьячкова // Педагогика, психология. – 2015. – №3 – С.18.
15. Жабин А.П. Управление человеческими ресурсами / А.П. Жабин. – М.: КНОРУС, 2014. – 656 с.
16. Жадан С. Теории мотивации и анализ понятия «мотивация» / С. Жадан. – М.: ООО «Вершина», 2014. – 352 с.
17. Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В.А. Образ в системе психической регуляции деятельности / Н.Д. Завалова. – М.: Флинта: МПСИ 2020. – 169 с.
18. Зеер Э.Ф. Профориентология: теория и практика: учеб. Пособие для высшей школы / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2018. – 134 с.
19. Зоткин Н.В. Общая психология. Мотивация и эмоции / Н.В. Зоткин. – М.: ЭСКОМО, 2014. – 288 с.
20. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности / А.Г. Здравомыслов. – М.: Айрис-пресс, 2018 – 234 с.
21. Ильин Е.П. Мотивы и мотивация / Е.П. Ильин. – М.: ЭСКОМО, 2014. – 116 с.
22. Кибанов А.Я. Мотивация в процессе обучения / А.Я. Кибанов. – М.: РИД ГРУПП, 2014. – 216 с.
23. Кузнецова М.И. Мотивация деятельности / М.И. Кузнецова. – М.: ЭСКОМО, 2015. – 112 с.
24. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев. – М.: 2018. – 232 с.
25. «Kelly Services». Кадровое агентство и сервис / Журнал «Kelly Services» // Сознание. Личность. 2016. –27 с.
26. Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности / В.С. Магун. М.: Юрайт, 2018. – 214 с.
27. Маслоу А. По направлению к психологии бытия / А. Маслоу. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 495 с.
28. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – М.: Литера, 2014. – 157 с.
29. Мамедова А. А. Опыт оценки системы мотивации человека / А.А. Мамедова. – М.: ООО «Вершина», 2016. – 117 с.
30. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М: КНОРУС, 2013. – 79 с.
31. Маклаков А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков. – М.: Юнити-Дана, 2014. – 240 с.
32. Мейерович А.М. Исследование мотивации трудовой деятельности / А.М. Мейерович. – М.: АСТ, 2018. – 248 с.
33. Мескон М.Х. Психология индивидуальных различий / М.Х Мескон. – СПб.: Питер, 2014. – 183 с.
34. Милл Р. Психологические аспекты мотивации / Р. Милл. – М.: Парад. 2018, – 368 с.

35. Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом / В.Э. Мильман. – М.: Астрель, 2017. – 112 с.
36. Михайленко В. Мотивация и стимулирование сотрудников / В. Михайленко. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 454 с.
37. Немов Р.С. Психология. Учебник / Р.С. Немов. – СПб.: Литера, 2017. – 367 с.
38. Новаторов Э.М. Аудит внутреннего маркетинга методом анализа «важность-удовлетворенность» / Э.М. Новаторов // Маркетинг в России и за рубежом. – 2015. – №1. – С. 54-57.
39. Рогов Е.И. Общая психология. Учебное пособие / Е.И. Рогов. – М.: Юрайт, 2014. – 442 с.
40. Петровский А.В. Совершенствование механизма мотивации в психологии А.В. Петровский. – М.: Либроком, 2014. – 425 с.
41. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология: Учебник / Л.Г. Почебут. – М.: Альфа-книга, 2018. – 325 с.
42. Семенов В.Е. Влияние социально-психологического климата на текучесть кадров среди рабочих: Социальная психология и социальное планирование / В.Е. Семенов. – М.: КНОРУС, 2018. – 215 с.
43. Симонов П.В. Мотивированный мозг. Высшая нервная деятельность и естественнонаучные основы общей психологии / П.В. Симонов. – М.: Кнорус, 2014. – 322 с.
44. Стрельникова Ю.Ю. Структурно-динамическая модель личностных изменений специалистов профессий экстремального профиля / Ю.Ю. Стрельникова. – М.: Дашков и К, 2014. – 582 с.
45. Халл К. Принципы поведения / К. Халл. – М.: ПРОФИ, 2015. – 512 с.
46. Хекхаузен Х. Введение в психологию: мотивация поведения / Х. Хекхаузен. – М.: Либроком, 2015. – 272 с.
47. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. – М.: КнигаФонд, 2017. – 363 с.
48. Шепель В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель. – М.: Юрайт, 2018. – 345 с.
49. Юнг К.Г. Теория мотивации потребностей К.Г. Юнг. – М.: Юркнига, 2015. – 320 с.
50. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. – М.: Атриум, 2017 – 189 с.

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/diplomnaya-rabota/156289>