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/kurosovaya-rabota/420162>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Психология труда

Аннотация 3

Введение 4

Глава 1. Теоретические аспекты изучения трудовой мотивации и лидерства 6

1.1. Понятие трудовой мотивации 6

1.2. Характеристика лидерства 12

Глава 2. Эмпирическое исследование особенностей трудовой мотивации специалистов-лидеров 18

2.1. Организация исследования 18

2.2. Результаты исследования 21

Заключение 30

Список использованной литературы 32

Введение

Актуальность исследования. Наиболее ограниченным фактором производства является рабочая сила, поэтому важно рациональное использование затрат на нее. Увеличение количества различных компаний и фирм, а, следовательно, и людей, занятых на работе, приводит к усилению конкуренции, что обязательно требует повышения требований к предмету деятельности в целом, к сотрудникам. Продвижение услуг в условиях глобального кризиса и снижения покупательской способности населения также повышает требования к эффективности профессиональной деятельности сотрудников.

Изучение условий профессиональной деятельности и факторов, влияющих на ее эффективность – эти вопросы стоят на повестке дня при решении задач подготовки, обучения, профессионализации работников, а также повышения экономических результатов труда.

В современном обществе нужны компетентные и активные специалисты, которые способны самостоятельно принимать решения, готовы брать на себя ответственность за их осуществление, умеющие правильно строить взаимоотношения с другими людьми, работать в команде, то есть проявлять лидерские качества, которые выступают как одни из ведущих характеристик личности человека. Лидерские качества необходимы для успешной организаторской деятельности и создания положительной атмосферы в коллективе, способствующей достижению общих целей.

Любому индивиду присущи конкретные, личностно обусловленные потребности, которые необходимо удовлетворять. Общность данных потребностей становится движущей силой деятельности индивида, вектором или мотивом. Чем актуальнее потребность, тем сильнее мотив. Реализация мотивов происходит за счет применения стимулов со стороны работодателя. Пытаясь найти то, что вдохновляет работников, HR-специалисты проводят масштабные исследования, в которых ориентируются на личностные качества и жизненные цели сотрудников. Предполагается, что действия, производимые сотрудником, должны иметь последствия – положительные, отрицательные или нейтральные – это зависит от того, насколько эффективно сотрудник выполнил возложенные на него обязанности – и это является основой концепции стимулирования.

Между тем, остаются нерешенными проблемы повышения эффективности профессиональной деятельности специалистов-лидеров во взаимосвязи с их трудовой мотивацией.

Цель исследования – выявить особенности трудовой мотивации специалистов-лидеров.

Объект исследования – трудовая мотивация.

Предмет исследования – особенности трудовой мотивации специалистов-лидеров.

Гипотеза исследования. Предполагается, что трудовая мотивация специалистов-лидеров отличается от мотивации сотрудников, не склонных к лидерству.

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические аспекты изучения трудовой мотивации и лидерства.
2. Организовать и провести эмпирическое исследование трудовой мотивации специалистов.
3. Выявить различия в трудовой мотивации специалистов-лидеров и сотрудников, не склонных к лидерству.

Методы исследования: теоретический анализ литературы по теме исследования, психодиагностические и статистические методы.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения его результатов для решения практических задач в сфере мотивации сотрудников с развитыми лидерскими способностями.

Глава 1. Теоретические аспекты изучения трудовой мотивации и лидерства

1.1. Понятие трудовой мотивации

В современном мире эффективность трудовой деятельности во многом зависит от того насколько сотрудник того или иного предприятия заинтересован в качественном исполнении своих прямых профессиональных обязанностей. И достаточно часто такой положительный эффект может быть достигнут посредством грамотно выстроенного мотивационного аспекта.

Сегодня разными учеными и специалистами, руководителями предприятий в понятие «трудовая мотивация» вкладывается свое понимание и свой смысл. Именно поэтому существует ни одна трактовка данного термина. И каждая из них несет свою смысловую нагрузку и преследует свои определенные цели. Одна группа теоретиков и практиков считает, что под «трудовой мотивацией» стоит рассматривать процесс побуждения сотрудника к осуществлению эффективного труда, в ходе которого происходит формирование трудового поведения человека, строящееся на основных целях работы, особенностях и условиях трудовой деятельности [23].

Для другой группы ученых «трудовая мотивация» представляется в виде последовательности определенного спектра элементов:

- первичных компонентов (усилий, временных рамок, показателя образования, расходов, квалификаций, знаний, типов поведения в организации);
- показателей функционирования (количества работы, ее качества);
- результатов [21].

Согласно М.Х. Мескону, «трудовая мотивация» является процессом побуждения себя и других к трудовой деятельности для того, чтобы были достигнуты личные цели предприятия [13].

Шаш Н.Н. солидарен с М.Х. Месконом, однако дополняет данную трактовку тем аспектом, что и цели сотрудников также должны быть достигнуты [20].

Б.М. Генкин видит данное понятие, как важнейшую функцию менеджмента, которая призвана стимулировать сотрудника или целую группу работников к осуществлению деятельности в отношении достижения главных целей компании посредством удовлетворения их собственных потребностей [4].

С точки зрения Л.С. Выготского трудовая мотивация является стержнем личности, вокруг которого собран спектр ее свойств, представленных направленностью, ценностными ориентациями, установками, социальными ожиданиями, притязаниями, эмоциями, волевыми качествами и другими характеристиками [2].

Иными специалистами говорится о том, что под «трудовой мотивацией» стоит понимать процесс сознательного выбора сотрудника того или иного поведенческого типа, который определяется посредством воздействия на него внешних и внутренних факторов [10].

Актуальным является и определение «трудовой мотивации» как стремление сотрудника осуществить удовлетворение своих потребностей посредством трудовой деятельности. С точки зрения экономической составляющей «трудовая мотивация» – это инструмент по повышению показателей производительности труда [11].

На основании анализа рассмотренных трактовок понятия «трудовой мотивации» можно отметить, что вне зависимости от сферы функционирования предприятия, учеными и специалистами говорится о том, что данный процесс направлен не только на достижение целей организации, но и на удовлетворение запросов и потребностей сотрудников.

Немаловажным фактом является тот аспект, что сегодня выделяют спектр основных мотивов, связанных с трудовой деятельностью:

- показатель увлеченности профессией;
- наличие ориентированности на процесс получения наиболее максимального вознаграждения за выполненную работу;
- уровень осознанности важности и потребности рабочей деятельности [5].

Наряду с этим выделяют спектр задач трудовой мотивации:

- процесс формирования у каждого работника понимания таких составляющих, как сущность и значение мотивационной деятельности в трудовом исполнении;
- процесс по обучению сотрудников и руководителей основам психологии внутри организационного

процесса;

- процесс формирования у руководства компанией демократического подхода в вопросах управления сотрудниками с применением инновационных средств трудовой мотивации [13].

Но стоит отметить, что процесс решения поставленных задач требует аналитической деятельности в отношении таких явлений, как:

1. Авдеев П.С. Психологические механизмы трансформационного лидерства // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2017. – № 2 (136). – С.110-116.
2. Аргашокова О.И. Проблемы управления мотивацией персонала // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.
3. Вайнштейн Л.А. Психология управления: учебно-методическое пособие / Л.А. Вайнштейн, И.В. Гулис. – Минск: БГУ, 2019. – 326 с.
4. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография. – 2-е изд., испр. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. – 352 с.
5. Дедушева Л.А. Социология и психология управления / Л.А. Дедушева, М.Н. Кузина, Е.В. Астратенкова. – М.: Русайнс, 2019. – 352 с.
6. Ерастова А.В. Лидерство: учебное пособие / А.В. Ерастова, О.В. Черкасова. – Саранск: Мордов. гос. ун-т., 2015. – 140с.
7. Ермакова С.В. Лидерство: традиционные и современные подходы к изучению // Аспирант. 2013. – №1 (13) – С. 28-33.
8. Занковский А.Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры: автореф. на соиск. учен степени доктора. психол. наук. – Москва, 2012. – 52 с.
9. Ивановский В.В. О некоторых вопросах определения феномена лидерства // Научный вестник МГТУ ГА, История, философия, социология. – 2005. – №.95 (13). – С. 132-133.
10. Ильин Г.Л. Социология и психология управления. Учебное пособие для академического бакалавриата. М.: Юрайт. – 2019. – 224 с.
11. Карпов А.В. Психология менеджмента. Учебник для академического бакалавриата. – М.: Юрайт. – 2019. – 482 с.
12. Кириллов Н.П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала / Н.П. Кириллов, Н.Н. Худойназарова // Материалы Ивановских чтений. – 2019. – № 1(23). – С. 183-193.
13. Кузнецова А.Ю. Основные теории мотивации // Студенческий. – 2019. – № 2-2(46). – С. 39-41.
14. Литвак М.Е. Командовать или подчиняться? Психология управления. – Рн/Д: Феникс, 2018. – 384 с.
15. Литвак Р.А. Социальное лидерство в современном социокультурном контексте / О.А. Литвак, О.Г. Усанова // Теории и проблемы политических исследований. – 2018. – Том 7. – № 6А. – С. 217-224.
16. Парахина П.Е. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: Сборник научных статей. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью СВИБТ, 2021. – С. 129-136.
17. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Истоки и перспективы [Текст]: монография. – СПб.: Санкт-петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2010. – 538с.
18. Петрушихина Е.Б. Этическое лидерство: понятие и проблемы исследования // Вестник РГГУ. – 2016. – №.1 (3) – С.46-55.
19. Психология мотивации профессионального развития: учебное пособие / Н.В. Маркина, Т.А. Абрамовских, М.Е. Гумницкий [и др.]. – Челябинск: ЧИППКРО, 2022. – 80 с.
20. Свенцицкий А.Л. Организационная психология: учебник для вузов. – М.: Издательство Юрайт, 2023. — 506 с.
21. Сущность и анализ теории мотивации / Д.Б. Баршева, К.А. Пюрвеева А.С. Болдырева [и др.] // Наука и инновации – современные концепции: Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума, Москва, 25 января 2019 года / Ответственный редактор Д.Р. Хисматуллин. – Москва: Инфинити, 2019. – С. 45-50.
22. Тимакова К.С. Особенности использования методов нематериальной мотивации персонала в организации / К.С. Тимакова, Н.А. Юкина // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – № 1-4(69). – С. 268-270.
23. Толмачева М.С. Эволюция теорий мотивации в зарубежных исследованиях / М.С. Толмачева, Г.А. Мешкова // Успехи гуманитарных наук. – 2019. – № 2. – С. 6-14.
24. Хохлова Т.П. Теория менеджмента: история управленческой мысли: Учебник. – М.: Магистр, 2018. – 384 с.

25. Чиркова Ю.Р. Управление трудовой мотивацией персонала: современные механизмы и методы изучения // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2020. – № 6(37). – С. 62-74.
26. Bang H. Leader-Member Exchange in non-profit sport organizations. The impact on Job Satisfaction and Intention to Stay from the Perspectives of volunteer Leaders and Followers // Nonprofit management & leadership. – 2011. – Vol. 22 (1). – P. 85-105.

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/kurovaya-rabota/420162>