

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/vkr/91265>

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Специальная психология

Оглавление

Введение 4

Глава 1. Теоретические основы изучения трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников организации 8

1.1. Понятие, психологические особенности мотивации персонала и характеристика адаптационного потенциала 8

1.2. Особенности профессиональной адаптации персонала в организации 20

1.3. Психологические факторы, влияющие на трудовую мотивацию и адаптационный потенциал сотрудников 27

Выводы по первой главе 33

Глава 2. Эмпирическое изучение трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников 34

2.1. Методологическое обоснование программы эмпирического исследования трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников 34

2.2. Анализ результатов эмпирического исследования трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников организаций 45

2.3. Выявление взаимосвязи трудовой мотивации и показателей адаптационного потенциала сотрудников организации 63

Выводы по второй главе 66

Глава 3. Программа мероприятий по формированию трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников 67

3.1. Программа развивающих заданий, направленных на формирование трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников 67

3.2. Результаты апробации программы формирования трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников 70

Выводы по третьей главе 77

Заключение 78

Список использованной литературы 81

Приложения.....86

Может возникнуть необходимость в создании «правильных» должностных инструкций;

3. При вступлении в должность у нового сотрудника создается первое впечатление об отношении организации к профессиональному обучению сотрудников;

4. Мнение нового сотрудника может стать критерием того, как организация воспринимается со стороны;

5. Складывается особая система контроля работы не только новых сотрудников, но и наставников, а также всех тех, с кем приходится взаимодействовать новичку в процессе работы;

6. Работа по программе адаптации дает информацию для оценки самих руководителей;

7. Своевременно происходит освобождение от «ненужных людей»;

8. Адаптация может усилить сплоченность коллектива;

9. Происходит снижение неоправданно больших затрат на прием новых сотрудников, связанных с текучестью кадров;

10. Качественное и всестороннее подведение итогов (особенно при успешном прохождении испытательного срока) повышает мотивацию сотрудника к работе;

11. Адаптационные программы могут внести вклад в реализацию государственных программ по повышению качества.

Успешность профессиональной адаптации зависит от ряда условий, к которым относятся :

- отработанность организационного механизма управления процессом адаптации; наличие системы обучения в организации;

- объективность оценки профессиональных качеств и исполнения функций должности;
- персональная ответственность руководителей компании и подразделений и не в последнюю очередь — профессиональная компетенция специалиста по персоналу компании.

Под эффективной адаптацией понимается процесс реализации системы адаптационных мероприятий, в результате которого :

- уменьшаются стартовые издержки за счет сокращения сроков достижения новым сотрудником установленных нормативов выполнения работы;
- у нового члена коллектива возникает чувство удовлетворенности работой, удовлетворенности отношениями с коллегами;
- новый сотрудник адекватно включен в совместную деятельность, принимает участие, которое от него ожидают, на всех оговоренных этапах деятельности;
- сотрудник в полной мере ознакомлен со всеми своими обязанностями, правами внутри организации, льготами, правилами и нормами, ценностями корпоративной культуры таким образом, чтобы он мог действовать согласно этим условиям.

Таким образом, профессиональная адаптация может быть рассмотрена как: критерий успешности кадровой политики организации; одна из важнейших технологий управления персоналом; неотъемлемый элемент корпоративной культуры организации; аспект, непосредственно влияющий на мотивацию и лояльность сотрудника и желание его в дальнейшем работать именно в этой организации. Эффективная адаптация выступает мотивирующим фактором для сотрудника. Если адаптация сотрудника лишена всех результативных показателей, указанных выше, компания и сам сотрудник несут значительные потери и неудобства. Скорее всего, спустя некоторое время неадаптированного сотрудника придется уволить и снова искать человека.

Информация о том, как организован в подразделении процесс адаптации новых работников, может многое сказать руководителю о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции.

1.3. Психологические факторы, влияющие на трудовую мотивацию и адаптационный потенциал сотрудников

Фактор (лат. factor — делающий, производящий) трактуется как движущая сила совершающегося процесса или одного из его необходимых условий .

Факторы, оказывающие влияние на трудовую мотивацию и адаптационный потенциал сотрудников, условно можно подразделить на следующие группы :

- экономические — это факторы, влияющие на удовлетворение материальных потребностей;
- социальные — факторы удовлетворения социальных и духовных потребностей;
- организационные — факторы удовлетворения потребностей в содержании работы, в организационной структуре, стиле управления;
- психологические, т.е. факторы удовлетворения личностных и эстетических потребностей, причем индивидуальных, присущих конкретному человеку.

Знание существующих групп факторов, которые могут оказывать влияние на мотивацию трудовой деятельности, а также умение выявлять индивидуальные мотивы трудового поведения сотрудников позволяют выбрать наиболее эффективные и малозатратные методы мотивации персонала.

Среди экономических факторов, влияющих на мотивацию, выделяют :

- изменение размера заработной платы, размера премии, вознаграждений, бонусов, связанное с результатами и стажем работы;
- изменения в выплатах через участие в прибыли организации;
- участие в акционерном капитале и получение дивидендов (покупка акций по льготным ценам, безвозмездное получение акций организации);
- дополнительные выплаты;
- выделение средств на программу медицинского обслуживания;
- организацию питания;
- покрытие расходов на обучение сотрудников;
- льготные кредиты на строительство жилья, приобретение товаров, услуг;
- прочие льготы и компенсации, связанные с результатами работы.

Среди социальных факторов выделяют :

- факторы внутренней социальной среды организации (имидж организации; состояние социальной

инфраструктуры организации; удовлетворенность работника собственным статусом; понимание значимости и наличие пользы от выполнения собственной работы; возможности развития и совершенствования личности; внутриорганизационное социальное равенство; доступность системы повышения квалификации);

- факторы внешней среды, влияющие на социальный климат и социальные отношения внутри организации (состояние социальной инфраструктуры места жительства персонала организации; доступность средств, обеспечивающих полноценное использование свободного времени; удовлетворение потребности в социальной защищенности).

Организационные факторы условно можно подразделить на три группы: факторы профессиональной деятельности, групповые и управленческие факторы.

Под факторами профессиональной деятельности понимаются компоненты труда, которые влияют на мотивацию: условия труда, обеспечивающие достижение максимальной эффективности в работе; инициатива и творческая составляющая трудовой деятельности; предоставление работнику возможностей для проявления и демонстрации исключительных данных; соревновательный компонент труда; исследовательский, познавательный компонент труда .

К групповым факторам относятся свойства группы (коллектива), в которую включен работник в процессе выполнения профессиональных обязанностей. На мотивацию может влиять социальная, возрастная, гендерная, психологическая совместимость членов коллектива, схожесть в темпе выполнения работы, в интересах и ценностях, справедливое разделение общих функций и пр.

Управленческие факторы обычно тесно связаны с экономическими. На трудовую мотивацию сотрудников могут влиять: уровень формализации организационной структуры, ее мобильность, дублирование организационных структур; стиль управления, существующий в организации; преобладание гуманистических тенденций в управлении персоналом организации; поощрение инициативы и творчества; использование в управлении организацией технологий, ориентированных на обучение и развитие персонала; прозрачная система оценки, подбора, наказания, поощрения персонала.

Психологические факторы обусловлены потребностями личности и охватывают все стороны ее жизнедеятельности :

- ценностная и целевая ориентации личности;
- физические способности личности к труду;
- трудолюбие личности;
- индивидуальные свойства, влияющие на трудовое поведение личности (порядочность, принципиальность, ответственность, аккуратность и пр.);
- комфортные и эстетические условия труда, рабочее место (освещенность, цветовая гамма помещения и пр.).

Ильин Е.П. выделяет психологические факторы (по-другому – образования), участвующие в конкретном мотивационном процессе и называет их мотиваторами (мотивационными детерминантами). Он говорит, что они становятся аргументами принятия решения при объяснении основания действия и поступка. Ниже перечислены выделенные Ильиным Е.П. группы мотиваторов :

- нравственный контроль (наличие нравственных принципов);
- предпочтения (интересы, склонности);
- внешняя ситуация;
- собственные возможности;
- собственное состояние в данный момент;
- условия достижения цели (затраты усилий и времени);
- последствия своего действия, поступка.

В качестве общих способов воздействия на факторы, влияющих на мотивацию сотрудников и их адаптационный потенциал, можно выделить :

1) эффективную обратную связь с непосредственным руководителем, т.е. работники должны регулярно узнавать о позитивных и негативных результатах своей работы;

2) создание для сотрудников условий, способствующих росту самооценки и самоуважения, этого можно достичь с помощью следующих инструментов:

- объективная, справедливая оценка и поощрение достигнутых высоких результатов;
- привлечение работников к участию в принятии управленческих решений;
- установление доверия через делегирование сотрудникам достаточных полномочий;
- разработка карьерограммы для каждого сотрудника;
- организация или поддержка обучения сотрудников, способствующего повышению уровня их

компетентности;

- предоставление возможности для реализации профессионального потенциала;
- поручение сотрудникам ответственных заданий, требующих полной отдачи;
- поощрение инициативы и создание условий для развития творческих способностей;

3) предоставление возможности лучшим работникам по результатам года выбирать время в графике отпусков;

4) для повышения уровня удовлетворенности трудом и с целью рационального расходования времени закрепление за лучшим сотрудником помощника;

5) делегирование лучших сотрудников на престижные выставки, конференции, командировки.

Таким образом, мотивация персонала занимает одно из центральных мест в управлении персоналом организации. Положительное отношение работников к труду и связанная с ним высокая работоспособность, деловая инициатива и добросовестность достигаются только при личной заинтересованности сотрудника в своей деятельности. Эта заинтересованность обусловлена стойкой мотивацией к труду, отражающей определенную структуру трудовых мотивов человека.

Мотивация труда в психологическом ее понимании представляет собой иерархизированную совокупность мотивов труда, определяющую стремление работника удовлетворить какие-либо потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. Каждый человек обладает определенной специфической для него структурой трудовой мотивации, зависящей от его индивидуальных особенностей, опыта, характера усвоенных трудовых норм и ценностей.

При правильно организованной адаптации сотрудник быстрее включается в новую социальную группу, снижается уровень тревожности, его ресурсы в основном направляются на создание продукта деятельности, а не на восполнение недостающей информации и переживание обособленности в коллективе. Следовательно, эффективная адаптация выступает мотивирующим фактором для сотрудника.

Выводы по первой главе

Мотивация служит главным побудителем человека к определенной деятельности. Для достижения эффективных и результативных организационных целей руководителю учреждения необходимо мотивацию каждого сотрудника подкреплять соответствующими стимулами. Только от верно подобранных стимулов зависит «отдача» сотрудника и удовлетворение его потребностей.

В настоящее время немаловажное внимание уделяется процессу адаптации. Адаптация представляет собой развитие новых свойств у организма, которые позволяют обеспечить оптимальную жизнедеятельность в условиях изменения окружающей среды.

При правильно организованной адаптации сотрудник быстрее включается в новую социальную группу, снижается уровень тревожности, его ресурсы в основном направляются на создание продукта деятельности, а не на восполнение недостающей информации и переживание обособленности в коллективе. Следовательно, эффективная адаптация выступает мотивирующим фактором для сотрудника.

Глава 2. Эмпирическое изучение трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников

2.1. Методологическое обоснование программы эмпирического исследования трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников

Базой исследования в данной выпускной квалификационной работе явилось ПАО «Вымпелком». Данная организация является одним из крупнейших операторов в России и в странах СНГ.

Компания в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, ГК РФ, федеральными законами, нормативно – правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, Уставом.

Юридический адрес компании: г. Москва ул. Восьмого Марта д. 10, стр. 14.

Компания предоставляет интегрированные услуги мобильной и фиксированной телефонии, международной и междугородной связи, передачи данных, телематических услуг связи, доступа в Интернет на базе беспроводных и проводных решений, включая технологии оптоволоконного доступа, Wi-Fi и сети третьего и четвертого поколений.

По данным на 31.12.2019 г. в компании трудится 28 500 сотрудников.

Исследование трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников проводилось в три этапа:

1) Констатирующий этап. Цель – выявить уровень мотивации сотрудников и уровень их адаптационного потенциала. На данном этапе осуществляется выбор методик, а также непосредственное проведение исследования, количественный и качественный анализ результатов;

Список использованной литературы

1. Алавердов А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов Е.О., Куроедова О.В., Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2015. - 192 с.
2. Алёхин А.Н. Адаптация как концепт в психологическом исследовании /А.Н. Алехин / Юбилейный сборник научных трудов. – 2016. - № 8. - С. 27-32.
3. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров/Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016.- 224 с.
4. Бабынина Л.С. Формы стимулирования персонала / Л.С. Бабынина / Справочник по управлению персоналом- 2015. - № 8. – С. 10-12.
5. Базаров Т. Ю. Управление персоналом /Т.Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ, 2015. - 352 с.
6. Базаров Т. Ю. Управление персоналом /Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. – М.: ИНФРА - М, 2016. - 417 с.
7. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. - М : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с.
8. Бедяева Т.В. Управление персоналом на предприятии: Учебник / Т.В. Бедяева, А.С. Захаров; Под ред. проф. Е.И. Богданов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 180 с.
9. Беккер Й. Менеджмент процессов /под ред. Й. Беккер, Л.Вилковой, В. Таратухина, М. Кугелер, М. Роземанн. – 2015. – 214 с.
10. Беляцкий Н. П. Менеджмент персонала /Н.П. Беляцкий. – Минск, 2015. - 512 с.
11. Березин Ф.Б. Психологическая и психофизическая адаптация человека/Ф.Б. Березин. – С-Пб.: Наука, 2015. - 260 с.
12. Богомолов А.М. Личностный адаптационный потенциал в контексте системного анализа/А.М. Богомолов / Психологическая наука и образование. - 2016. - № 1. - С. 67-73.
13. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности /В.А. Бодров. – М.:, ЮНИТИ, 2015. - 354 с.
14. Борисова Е. А. Управление персоналом для современных руководителей/ Е.А. Борисова. – С-Пб.: Питер, 2016. – 412 с.
15. Бугаков В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Быčkova. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 237 с.
16. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с.
17. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 400 с.
18. Валиева О.В. Управление персоналом. Конспект лекций: / О.В. Валиева. - М.: А-Приор, 2016. - 176 с.
19. Виханский О.С. Менеджмент организации [Текст]./О.С. Виханский. – М., 2015. – 315 с.
20. Глухова А.А. О необходимости развития инноваций в системе управления персоналом в организации /

- А.А. Глухова, Е.Н. Вишнякова // Вестник Казан. технол. ун-та, 2017. - № 4. - С. 295-301.
21. Егоршин А.П. Менеджмент/А.П. Егоршин. – М.:Наука, 2016. – 315 с.
22. Елишев С. О. Методы исследования мотивации/С.О. Егоршин//Пространство и время. – 2016. - №2 (8). - С.123-126.
23. Жукова А. С. Система мотивации организации /А.С. Жукова// Вестник университета. – 2016. - № 9. - С.55-58.
24. Жукова А. С. Молодые специалисты – особая категория? /А.С. Жукова/ Кадровик: Кадровый менеджмент, 2015. - № 6.- С.26-29.
25. Зайцев Г. М. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент /Г. Зайцев, Ф. Файбушевич /Кадровое дело. – СПб.: ПИТЕР, 2017. – № 4. – С. 12-16.
26. Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2016. - 64 с.
27. Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 695 с.
28. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы [Текст]/Е. П. Ильин. – С-Пб.: Питер, 2015. – 512 с.
29. Исаева О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.
30. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 238 с.
31. Костина Л.М. Развитие адаптационного потенциала /А. Л. Костина. - СПб. – М., 2015.- 333 с.
32. Ларионова С.А. Социально-психологическая адаптация личности: теоретическая модель и диагностика: монография/С.А. Ларионова. - Белгород, 2017. - 200 с.
33. Ларионов И. С. Специфика работы с молодыми специалистами на предприятии /И.С. Ларионов / Сборник статей международной научно - практической конференции. - Самара, 2017. - № 6. - С. 143-145.
34. Ларионов И. С. Изучение и развитие потенциала молодежи в условиях предприятия /И.С. Ларионов//Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности: сборник статей международной научно - практической конференции. Самара, 2016. - № 4. - С.65-67.
35. Лобачева А.С. Организационно-методические аспекты стимулирования трудовой активности специалистов/ А.С. Лобачева/ Сборник Международной научно-практической студенческой конференции «Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами» МГУПИ. - 2016. - № 3. - С. 44-48.
36. Магура М. И. Организация обучения персонала компании /М.И. Магура. – М.: Проспект, 2017.- 488 с.
37. Макаренко О.Н. Мотивация и стимулирование на предприятиях /О.Н. Макаренко//Управление персоналом. – 2017. - № 2. – С. 28-32.
38. Маслоу А. Мотивация и мотивы/А. Маслоу. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 371 с.
39. Марченко О. И. Управление персоналом/О.И. Марченко. – М.: Кнорус, 2017. - 511 с.
40. Мейган М. Работа с персоналом: введение в должность /М. Мейган. – С-Пб.: Питер, 2014.- 379 с.
41. Мусиенко О.Б. Управление кадрами: стимулирование труда /О.Б. Катков/Управление персоналом. – 2017. - № 6. – С. 39-41.
42. Официальный сайт ПАО «Вымпелком» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moskva.beeline.ru/about/about-beeline/> (дата обращения: 02.02.2020)
43. ПАО «Вымпелком». Годовой отчет за 2018 год. - М., 2019.
44. Потемкин В.К. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие /Под ред. чл-кор. РАЕН В.К.Потемкина. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2017. - № 6. - С. 92-96.
45. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации /В.П. Пугачев. – М.: ИНФРА-М, 2017.- 412 с.
46. Ричи Ш. Управление мотивацией: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / Ш. Ричи, П. Мартин ; пер. с англ. [Е.Э. Лалаян] ; под ред. Е.А. Климова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 399 с.
47. Соколова М. И. Управление человеческими ресурсами /М.И. Соколова. – М.: ИНФРА-М, 2016. - 401 с.
48. Соколовская М.А. Стимулирование трудовой деятельности в коммерческих организациях /М.А. Соколовская//Кадры и кадровые технологии. – 2018. - № 6. – С. 12-16.
49. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация персонала» / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 312 с.
50. Социологический словарь. – М., 2015. – 367 с.

51. Шопенгауэр А. Четыре принципа достаточной причины /А. Шопенгауэр//Персонал. - 1910. – С. 2-3.
52. Экономический словарь. – М., 2003. – 641 с.
53. Якимов А.К. Диагностика конфликтности и агрессивности /А.К. Якимов/. – М.: Наука, 2018. – 310 с.
54. Hartog D.N. Den. Linking transformational leadership and organizational culture/ D.N. Hartog//The Journal of Leadership Studies. V11. № 3. 2017. pp. 68-84.
55. Nadler D.A., Lawler, E.E. Motivation: A diagnostic approach / D.A. Nadler, E.E. Lawler. - New York: McGraw-Hill., 2016. - 598 p.

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/vkr/91265>