

Комунальний заклад вищої освіти
«Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія»
Запорізької обласної ради
Факультет спеціальної освіти та соціально-гуманітарних наук
Кафедра психології та соціальної роботи

КВАЛІФІКАЦІЙНА (БАКАЛАВРСЬКА) РОБОТА

Особливості мотивації працівників малих підприємств до трудової діяльності

Виконав: студент групи Пб-4
спеціальності 053 Психологія
ЧУМАКОВ Кирило Ігорович
Керівник: Панов М.С.
Рецензент: Шевяков О.В.
Нормоконтроль: С. Ситник

Запоріжжя
2024 р.

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 82 с., 8 табл., 2 рис., 4 додатка, 53 джерела.

Об'єкт дослідження – мотивація працівників малих підприємств.

Мета роботи – дослідити соціально-психологічні особливості трудової мотивації працівників малих підприємств та розробити програму тренінгу з підвищення їх мотивації до трудової діяльності.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз та синтез наукової літератури, порівняння, узагальнення та систематизація даних;
- емпіричні: експеримент, психодіагностичні методи (методика «Опитувальний для вивчення привабливості праці», «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір в модифікації А. Реана), «Опитувальник для вивчення психологічного клімату в трудовому колективі»;
- статистичні (кількісна та якісна обробка результатів).

Мотив – це внутрішнє спонукання особистості до того або іншого виду активності (діяльність, спілкування, поведінка), пов'язане із задоволенням певної потреби. Мотивація припускає спонукання працівника до діяльності для досягнення його особистих цілей і цілей організації. Щоб успішно здійснювати мотивацію, потрібно знати потреби людей і очікувану ними винагороду.

В управлінні персоналом мотивація розглядається як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонукання до ефективної трудової діяльності.

МОТИВАЦІЯ, МОТИВ, ТРУДОВА ДІЯЛЬНІСТЬ, ПРАЦІВНИК, ПІДПРИЄМСТВО, КОЛЕКТИВ, УПРАВЛІННЯ, ПЕРСОНАЛ, ТРЕНІНГ.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що у період сучасних економічних перетворень у країні спостерігається тенденція молодих працівників до зміни трудової мотивації. Зрозумівши механізм формування мотиваційної сфери працівників малих підприємств, керівники зможуть ефективно управляти персоналом, підвищуючи продуктивність підприємства за допомогою мотивування своїх співробітників. Причини актуальності досліджуваної проблеми полягають, по-перше, в тому, що кожен підприємець зацікавлений щоб його співробітники працювали з найбільш високою продуктивністю праці. По-друге, серйозною проблемою, що стоїть перед кожним керівником (особливо актуальна вона для малих фірм), є те, яким чином замотивувати своїх працівників. Пошук шляхів ефективної мотивації в багатьох підприємствах іде досить повільно та переважно методом проб та помилок. По-третє, перехід до соціально орієнтованого ринку припускає необхідність створення адекватного механізму мотивації праці. Одним із шляхів формування мотиваційної сфери працівників є розробка та впровадження психологами, коуч-тренерами мотиваційного тренінгу, спрямованого на підвищення мотивації до ефективної трудової діяльності працівників малих підприємств.

У сучасному кадровому менеджменті все більше уваги приділяється мотивації трудової діяльності. Мотивація припускає спонукання працівника до діяльності для досягнення його особистих цілей і цілей організації. Для більш ефективної роботи керівників в цьому напрямку варто враховувати різноманітні мотиваційні фактори працівників з урахуванням теоретико-практичних знань в сфері психології праці. Означеною проблемою займаються такі зарубіжні вчені, як В. Врум, Ф. Гернцберг, К. Девіс, Д. Мак-Клелланд, Е. Лоулер, А. Маслоу, Є. Мейо, Д. Ньюстром, Л. Портер, Ф. Тейлор та ін., визначаючи конкретні мотиваційні фактори задоволеністю працею, внутрішні мотиваційні чинники трудової діяльності. Серед провідних українських вчених, які досліджують проблему мотивації праці, мотивації персоналу організацій та підприємств слід

ззначити В. Бочелюка [3], В. Кириченко [17], А. Колот [21], О. Кревську [22], О. Пучину [3], С. Цимбалюк [21], А. Юдіну [51] та ін.

Але не зважаючи на низку досліджень з цього питання не повною мірою досліджено соціально-психологічні особливості мотивації до трудової діяльності працівників малих підприємств та наявності конкретних тренінгових програм з підвищення мотивації працівників. Все вищезазначене і обумовило вибір теми кваліфікаційної роботи у такій редакції «Особливості мотивації працівників малих підприємств до трудової діяльності».

Об'єкт дослідження – мотивація працівників малих підприємств.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості трудової мотивації працівників малих підприємств.

Мета дослідження – дослідити соціально-психологічні особливості трудової мотивації працівників малих підприємств та розробити програму тренінгу з підвищення їх мотивації до трудової діяльності.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати стан розробленості проблеми дослідження мотивації до трудової діяльності працівників підприємств у науковій літературі.
2. Виявити соціально-психологічні особливості мотивації до трудової діяльності працівників малих підприємств.
3. Розробити програму тренінгу з підвищення мотивації працівників малих підприємств до трудової діяльності.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз та синтез наукової літератури, порівняння, узагальнення та систематизація даних;
- емпіричні: експеримент, психодіагностичні методи (методика «Опитувальний для вивчення привабливості праці», «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір в модифікації А. Реана), «Опитувальник для вивчення психологічного клімату в трудовому колективі»;
- статистичні (кількісна та якісна обробка результатів).

Теоретико-методологічним підґрунтям дослідження стали:

– теоретичні положення мотивації праці зарубіжних вчених (Ф. Тейлора, Є. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга, В. Врума, Л. Портера, Е. Лоулера);

– теоретичні засади мотивації праці сучасних українських вчених (В. Абрамова, А. Афоніна, Д. Богині, С. Гончарової, М. Долішнього, В. Данюка, А. Колота, А. Крушевського, Е. Лібанової, Л. Лутай, Г. Назарової, Л. Позднякової, В. Січкаря, В. Сладкевича та ін.);

– дослідження мотивації персоналу організацій та підприємств (І. Беляєвої, В. Бочелюка, Г. Гагарінської, Б. Генкіна, В. Герчикова, П. Журавльова, А. Кибанова, А. Лящецкого, Н. Наумова, І. Поваріч, О. Пучиної, Я. Ейдельмана).

Практичне значення роботи полягає у тому, що результати, отримані в ході дослідження та запропонована програма тренінгу, можуть бути корисними для організаційних психологів, коуч-тренерів в ході проведення психокорекційної роботи з підвищення рівня трудової мотивації працівників малих підприємств.

Апробація результатів дослідження відбулася на V Міжнародній науково-практичній конференції студентів та молодих вчених «Освітні і культурно-мистецькі практики в контексті інтеграції України у міжнародний науково-інноваційний простір в умовах воєнного часу», 18-19 квітня 2024 року, м. Запоріжжя.

Експериментальна база дослідження: дослідження проводилося на базі підприємства «Запорізька торгово-промислова палата» (м. Запоріжжя). Вибірку склали 30 працівників підприємства віком від 25 років до 38 років.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Містить 8 таблиць, 2 рисунка. Загальний обсяг роботи складає 82 сторінки, основного тексту – 55 сторінок. Список використаних джерел налічує 53 найменування.

ВИСНОВКИ

Аналіз наукової літератури та проведене емпіричне дослідження дозволили сформулювати ряд наступних висновків.

1. Проаналізувавши основні наукові підходи до поняття мотивація, ми дійшли висновку, що у сучасній психологічній науці, при схожості загального підходу до розуміння мотиву, існує значна кількість понять мотивації, і виокремлюються розбіжності в деяких деталях і конкретиці визначення цього поняття. Означеною проблемою займаються такі зарубіжні вчені, як В. Врум, Ф. Гернцберг, К. Девіс, Д. Мак-Клелланд, Е. Лоулер, А. Маслоу, Є. Мейо, Д. Ньюстром, Л. Портер, Ф. Тейлор та ін., визначаючи конкретні мотиваційні фактори задоволеністю працею, внутрішні мотиваційні чинники трудової діяльності. Також питанням мотивації персоналу організацій та підприємств займаються такі вчені, як І. Беляєва, Г. Гагарінська, Б. Генкин, П. Журавльова, А. Кибанова, А. Ляшецкий, Н. Наумова, І. Поваріч та ін. Мотивація – це комплекс внутрішніх та зовнішніх чинників котрі спонукають працівника до ефективної праці задля задоволення особистих цілей, а також задоволення цілей організації. Теорії мотивації трудової діяльності можна розділити на дві групи: теорії змісту та теорії процесу. Змістовні теорії мотивації прагнуть визначити (ідентифікувати) ті потреби, які спонукують людей до дії, особливо при визначенні обсягу й змісту роботи. Вони представлені в роботах Абрахама Маслоу, Фредеріка Герцберга, Девіда МакКлелланда. Процесуальні теорії мотивації аналізують те, як саме людина розподіляє свої зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний вид поведіння. Вони не заперечують існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними.

Мотивація – це один із найважливіших факторів (поряд зі здібностями, знаннями, навичками), який забезпечує успіх у діяльності працівника. Соціально-психологічними особливостями мотивації до трудової діяльності на

виробництві є те, що мотивація як функція управління реалізується через систему стимулів, тобто будь-які дії підлеглого повинні мати для нього позитивні або негативні наслідки з погляду задоволення його потреб або досягнення його цілей; одним із шляхів формування ефективної трудової діяльності працівників на виробництві є створення позитивного соціально-психологічного клімату колективу з допомогою впровадження мотиваційного тренінгу.

Мотивація як функція управління реалізується через систему стимулів, тобто будь-які дії підлеглого повинні мати для нього позитивні або негативні наслідки з погляду задоволення його потреб або досягнення його цілей. Ряд зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як К. Девіс, Д. Ньюстром, Р. Шо та інші називають кілька конкретних мотиваційних факторів задоволеності працею: окрім оплати праці, це зміст і автономність самої праці, просування по службі, рівень винагород (наприклад за вислугу), характер керівництва, створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Одним із шляхів формування ефективної трудової діяльності працівників на виробництві є створення цілеспрямованого мотиваційного тренінгу.

2. Результати дослідження дозволили виділити наступні соціально-психологічні особливості мотивації до трудової діяльності працівників малих підприємств. Аналіз результатів дослідження за методикою «Опитувальник для вивчення привабливості праці» показав, що робота працівників має творчий та цікавий характер та більшість задовольняє; 10% опитуваних потребують більш теплих та довірливих відносин у колективі; більшість опитуваних працівників визнані в колективі та мають особистий авторитет, 33,3% опитуваних працівників потребують визнання колективом; 43,3% працівників потребують більш кращих матеріальних та соціальних умов; у працівників, які потребують визнання колективу не зацікавлені в індивідуальному розвитку членів колективу; 53,3% – потребують гарної організації праці; більшість працівників задоволені спілкуванням в колективі, як зі співробітниками так і з керівництвом; з точки зору вірогідності уходу з

роботи в зоні ризику опинилися 3,3% опитуваних, їх вірогідність уходу склала 60% та 3,3%, їх вірогідність уходу склала 70%, це ті працівники, які більшою мірою були незадоволені матеріальним та соціальним забезпеченням, організацією праці та потребували визнання колективом.

Аналіз результатів дослідження за методикою «Опитувальник для вивчення психологічного клімату в трудовому колективі» показав, що в цілому для групи характерне позитивний психологічний клімат. Станом матеріальної бази задоволені 76,7% опитуваних, рівномірністю завантаження роботою задоволені 80% осіб, розміром заробітної плати задоволені приблизно половина опитуваних, а саме 40%. Санітарно-гігієнічними умовами задоволені 63,3% опитуваних, відносинами з керівником задоволені більша половина колективу – 76,7%, можливістю підвищення кваліфікації – 43,3% працівників та різноманітністю роботи задоволені 66,7%. Аналізуючи ставлення до роботи працівників було виявлено, що в цілому установка на роботу позитивна.

Аналіз результатів дослідження за методикою «Мотивація професійної діяльності» показав, що з точки зору домінування у жодного з опитуваних не було виявлено домінуючої внутрішньої мотивації, яка говорить про значення професійної діяльності як такої. У 76,7% опитуваних домінує зовнішня позитивна мотивація, у 23,3% зовнішня негативна мотивація. Найбільш часто зустрічається професійний мотив – потреба в досягненні соціального престижу, він на першому місці, на другому – прагнення до просування по роботі, на третьому – прагнення уникнути можливих покарань чи неприємностей та прагнення уникнути критики зі сторони керівника чи колег, на четвертому – грошовий заробіток, на п'ятому – можливість самореалізації в цій діяльності та на шостому місці – задоволення від процесу та результату роботи.

За результатами дослідження констатовано, що соціально-психологічними особливостями мотивації працівників малих підприємств до трудової діяльності є такі:

– на першому місці у працівників домінує професійний мотив – потреба в досягненні соціального престижу та поваги зі сторони інших, на

другому – прагнення до просування по роботі, на третьому – прагнення уникнути можливих покарань чи неприємностей та прагнення уникнути критики зі сторони керівника чи колег, на четвертому – грошовий заробіток, на п'ятому – можливість самореалізації в цій діяльності та на шостому місці – задоволення від процесу та результату роботи;

– в основі мотиваційної професійної діяльності працівників лежить прагнення до задоволенню потреб зовнішніх по відношенню до змісту самої професійної діяльності (грошовий заробіток, соціальний престиж та повага зі сторони інших);

– у більшості працівників домінує зовнішня позитивна мотивація.

3. За результатами дослідження розроблено програму тренінгу, спрямовану на підвищення рівня мотивації до ефективної трудової діяльності працівників малих підприємств. Програма складається з трьох етапів та чотирьох основних блоків: блок направлений на формування довірливих відносин у колективі, блок направлений на формування визнання членів групи колективом, блок направлений на формування у членів групи власного розвитку в колективі та блок направлений на формування професійної внутрішньої мотивації. Програма мотиваційного тренінгу дозволить підвищити рівень мотивації працівників малих підприємств до трудової діяльності через розвиток навичок групового спілкування; розвиток уміння адекватно виражати свої почуття й розуміти вираження почуттів інших людей; формування взаємної довіри в колективі; формування професійної внутрішньої мотивації учасників для подальшої спільної ефективної діяльності колективу; підвищення рівня рефлексивності, створення мотивації для подальшого саморозвитку учасників.

Перспективами подальших наукових розвідок є впровадження запропонованої програми тренінгу в роботу організаційного психолога, коуч-тренера з працівниками малого підприємства та подальша оцінка її ефективності.