

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИЕЙ СОТРУДНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Васина Дарья Сергеевна

студент, Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, РФ, г. Тула

Филиппова Светлана Анатольевна

научный руководитель, канд. психол. наук, Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, РФ, г. Тула

Усовершенствование и внедрение мотивационного механизма является одним из способов улучшения результативности ведения производственными ресурсами.

Концепции и стратегии перехода к рынку, предусматривают принятие и выполнение крупных экономических, политических, правовых и других решений, нацеленных на глобальное обновление систем управления, финансово - кредитной политики, форм и методов социальной защиты населения и других сторон экономической жизни.

При этом, вероятно, планируется зарождения у людей мотивов и стимулов, которые будут влиять повышению продуктивности общественного производства и труда как основы благополучного экономического функционирования и принятия социальных целей.

В то же время все большинство экспертов, полагают, что человек включает в общественное производство не только из-за материальной потребности, но и с учетом самых различных стремлений и интересов.

Исследования методов и направлений внедрения механизма мотивации труда в закладывающейся потребительской среде предполагает собой одну из более значимых и непростых задач экономической науки. Это объясняется тем, что в переходный этап первоначальная система производства не может быть стремительно перестроена на основе рыночных механизмов.

Несмотря на всю неоднозначность исследования проблемы внедрения теории мотивации для повышения продуктивности управления персоналом из-за неопределенности в становлении новых требований и форм хозяйствования, рассмотрение ее не может откладываться на более позднее время, когда окончательно наладится рыночные структуры.

Уже на данном этапе целесообразно выявить и исследовать главные (как положительные, так и отрицательные) тенденции в мотивационных отношениях, в первую очередь определяющих рост эффективности управления персоналом в новых условиях хозяйствования.

Цель исследования - теоретическое обоснование и разработка мер по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда.

Методика **К. Замфир** **в** **модификации** **А. Реана.**

Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности студентов по методике

К. Замфир в модификации А. Реана представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Результаты исследования мотивации трудовой деятельности персонала ООО ПК «Металлист»

Тип мотивации труда		Внутренняя		Внешняя положительная		Внешняя отрицательная	
Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
4	26.6	9	60	2	13.3		

Как мы видим из таблицы 3, 26,6% сотрудников имеют внутреннюю мотивацию трудовой деятельности. Данные сотрудники ориентированы в профессиональной деятельности на ее общественную и личную значимость; удовлетворение, которое приносит работа благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т.д. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, без внешнего давления.

60% сотрудников имеют ведущей внешней положительную мотивацию. Они в трудовой деятельности ориентированы на материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, т.е. стимулы, ради которых они считают нужным приложить свои усилия.

Отрицательная внешняя мотивация характерна для 13,3% сотрудников, то есть мотивами их деятельности являются наказание, критика, осуждения и других санкций негативного характера.

Таким образом, исследование типа мотивации у сотрудников показало, что они ориентированы на внешнее стимулирование их профессиональной деятельности.

Методика «Психологический климат коллектива» (Столяренко Л.Д.)

Результаты исследования представлены на рисунке 1.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КОЛЛЕКТИВА

■ Благоприятный ■ Неустойчиво благоприятный ■ Неблагоприятный

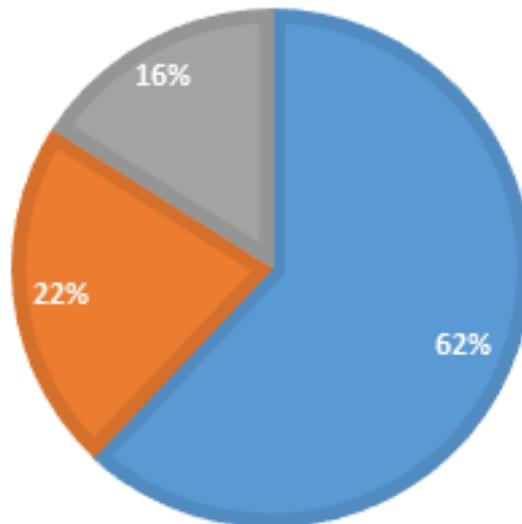


Рисунок 1. Результаты исследования

Метод оценки удовлетворенностью работой В.А. Уразаевой

8,4% испытуемых - вполне удовлетворены работой;

33,3% испытуемых - удовлетворены работой;

25% испытуемых - не вполне удовлетворены работой;

33,3% испытуемых - не удовлетворены работой.

Оценка удовлетворенностью работой

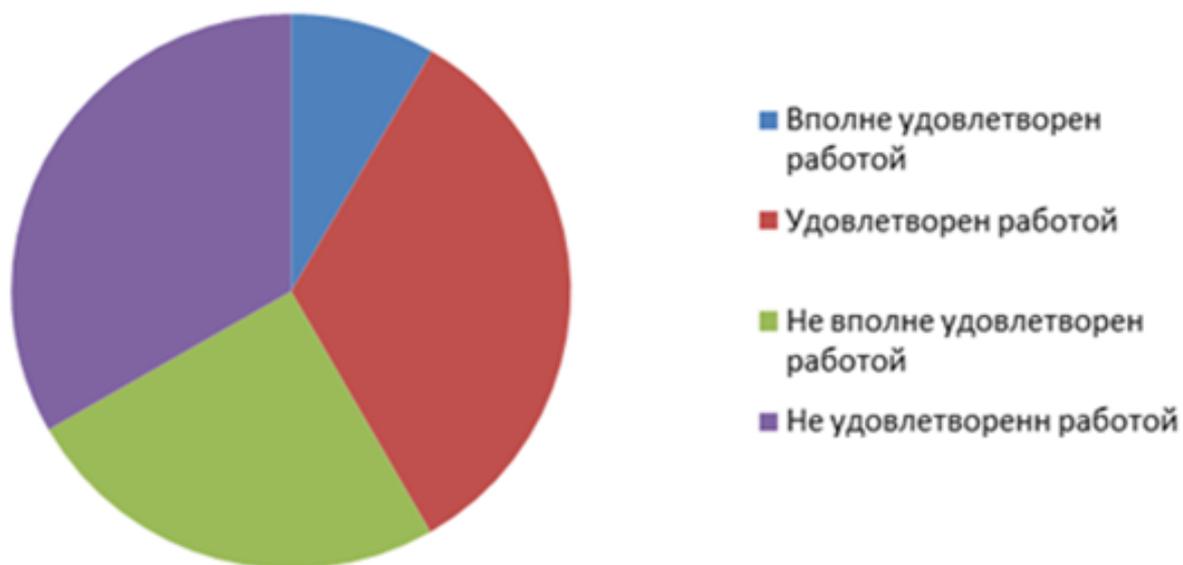


Рисунок 2. Результаты методики оценки удовлетворенностью работой В.А. Уразаевой

Список литературы:

1. Алексеева, Т. Э. Мотивация профессионально-педагогической деятельности педагога - акмеологический подход. [Текст] / Т. Э Алексеева // Вестник ТвГУ. Серия: Педагогика и психология, 2016 -№ 7- С. 120-126.
2. Аминов Н.А. Некоторые теоретические аспекты дифференциальной психодиагностики специальных способностей [Текст] / Н.А.Аминов. - М., 2015. - С.132
3. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания [Текст]/ Б.Г. Ананьев- СПб.: Питер, 2015.-272 с.
4. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. [Текст]/ В.Г. Асеев- М.: Мысль, 2015. - 158 с.
5. Батурина Г. И., Кузина Т. Ф. Введение в педагогическую профессию: Уч. пособие. [Текст] / Г. И.Батурина, Т. Ф.Кузина - М.: Academia, 2017. - 170 с.
6. Бодалев, А.А. Мотивация и личность [Текст]: Сборник научных трудов/ А.А Бодалев. - М.: АПН СССР, 2015- 387 с.
7. Божович, Л.И., Благонядёжина А.А. Изучение мотивации поведения детей и подростков [Текст]/ Л.И. Божович, А.А Благонядёжина.- М.: Педагогика, 2016. - 180 с.