

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – Взаимосвязь смысложизненных ориентаций и мотивации труда у сотрудников ООО «Аврора».

Слайд 2

Важным аспектом в обеспечении оптимальной работы коллектива организации является не только внимательный отбор, но и сопровождение процесса включения нового сотрудника в рабочий процесс, адаптации к новым условиям, обеспечение эффективного взаимодействия с другими членами коллектива. В связи с чем, учет и анализ психологических особенностей подбора персонала позволяет дать ответы на важные вопросы, связанные с эффективностью работы отдела кадров и успешностью начала работы нового сотрудника и в конечном итоге успеха предприятия и организационных отношений внутри него. Актуальность темы мотивации сотрудников на основе их психологических особенностей определили выбор темы этой работы: «Взаимосвязь смысложизненных ориентаций и мотивации труда у сотрудников ООО «Аврора».

Слайд 3

Объект исследования: мотивация труда, как психологический феномен.

Предмет исследования: взаимосвязь мотивации труда и смысложизненных ориентаций у сотрудников ООО «Аврора».

Цель исследования: выявить особенности взаимосвязи мотивации труда и смысложизненных ориентаций у сотрудников ООО «Аврора».

Слайд 4

Задачи исследования отображены на слайде.

Слайд 5

Смысложизненные ориентации лежат в основе развития мотивов деятельности в том числе – в основе внутренней профессиональной мотивации и направленности личности. Мотивация трудовой деятельности, основанная на системе смысложизненных ориентиров, является наиболее эффективной и превышает степень влияния внешних стимулов.

На сегодняшний день в науке не существует единой точки зрения на сущность и структуру смысложизненных ориентаций, а также – на степень и характер влияния данного феномена на мотивацию в сфере профессиональной деятельности. Кроме того, важным, но до конца не изученным аспектом является выделение особенностей взаимосвязи и взаимодействия смысловой и мотивационной сфер в процессе достижения успехов и саморазвития профессиональной деятельности.

Слайд 6

С целью анализа и оценки взаимосвязи смысложизненных ориентаций и мотивации труда у сотрудников ООО «Аврора» нами было проведено эмпирическое исследование данных характеристик и их соотношения в профиле личности. Первый этап исследования предполагал анализ уровня удовлетворенности работой сотрудников ООО «Аврора». При этом были выделены две группы: с высоким или достаточным уровнем удовлетворенности (ответы «удовлетворен» и «скорее удовлетворен») и с низким и недостаточным уровнем («неудовлетворен» или «скорее не удовлетворен»). Было установлено, что на предприятии в целом преобладают сотрудники с высоким и достаточным уровнем удовлетворенности (55 человек или 69%). При этом большей частью среди данных сотрудников присутствуют представители разного уровня руководящего состава (высшее руководство, заместители, менеджеры, руководители отделов сбыта, бухгалтерии, начальники складов и т.д.) – 13 из 15 человек, или 87%. При этом низкая удовлетворенность характерна для двадцати пяти сотрудников, или 31%, среди которых 92% - рядовые сотрудники и обслуживающий персонал.

Слайд 7

На втором этапе были определены мотивационные профили сотрудников подразделений ООО «Аврора» на основе выявления преобладающих мотивов достижения и избегания неудач. При этом анализировались данные также относительно руководящего состава и рядовых сотрудников. На основании обработки протоколов исследования было установлено, что для руководящего состава наиболее характерна мотивация достижения успеха, а для рабочего персонала – мотивация избегания неудач. При этом преобладающим уровнем среди сотрудников предприятия является средний и умеренно высокий. Очень высокий уровень мотивации к успеху обнаружен у 14% сотрудников, среди них шесть руководителей (40%). Умеренно высокий – у 27% персонала (из них 5 – руководители - 60% от всего руководящего состава). Низкий – у 20% сотрудников

– все из рабочих специальностей. Средний уровень – у 27% сотрудников (34% от всего рабочего состава).

Слайд 8

Соответственно, мотивация избегания неудач присуща 16% сотрудников, к тому же у 4% - очень высокий уровень данной мотивации. Низкий уровень выражен у 53% сотрудников (в том числе – у всех руководителей). Средний уровень проявлен у 27% работников предприятия. Анализ литературных данных показал, что мотивация и удовлетворенность условиями и характером трудовой деятельности во многом определяются жизненными ценностями и ценностно-смысловыми ориентациями. Так, для людей, у которых основные смыслы лежат в сфере самореализации и интересной работы, работа по призванию будет приносить высокую удовлетворенность. И наоборот – неблагоприятные условия будут способствовать разочарованию в профессии и снижению самооценки.

Слайд 9

Для проверки гипотезы о том, что мотивация труда сотрудников взаимосвязана с их смысложизненными ориентациями был использован корреляционный анализ с использованием критерия Спирмена. Так, из таблицы видно, что связь общего уровня сформированности смысложизненных ориентаций, направленность на цель, направленность на результат обратно связаны с мотивацией избегания неудач. При этом уровень смысложизненных ориентаций, направленность на результат и локус контроля «жизнь» имеют прямую взаимосвязь с мотивацией успеха. Другими словами, сотрудники, смысложизненные ориентации которых связаны с достижением цели и получением результата деятельности обладают мотивацией достижения успеха и не склонны использовать защитные стратегии избегания неудач. При этом не были обнаружены значимые корреляции между типом мотивации и локусом контроля «Я», а также – направленностью на процесс достижения цели.

Слайд 10

Подводя итог, стоит сделать вывод о том, что на формирование социально-психологического климата в организации сферы сбыта оказывают влияние множество факторов, как положительных, так и отрицательных. Вероятность возникновения у сотрудников синдрома эмоционального выгорания, как результата психологической перегрузки и подверженности воздействию стресса. Степень развития коммуникативных способностей специалистов. Необходимость всегда находится в окружении.

Слайд 11

Основные блоки взаимодействия подструктур управления мотивационным развитием сотрудников компании можно представить в виде. В части материального поощрения в разработанной системе важную роль играет начисление премий и бонусов не за определенный период, а на основании конкретных, измеримых заслуг. Таким образом, пересмотр и ранжирование размера премиального поощрения будет мотивировать сотрудников на достижение более высоких профессиональных результатов. Итогом теоретического и экспериментального исследования явилось выявление и доказательство влияния смысложизненных ориентаций сотрудников на профессиональную успешность и удовлетворенность.

Полученные данные могут быть использованы для разработки гуманистически ориентированной процедуры профессионального отбора, сопровождения и мотивации сотрудников, для определения дальнейшей профессиональной перспективности того или иного сотрудника, для проведения тренингов, для повышения профессиональной перспективности.

Слайд 12

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!