

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии! Тема моей выпускной квалификационной работы - «».

Слайд 2

Итак, **целью** работы является исследование трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников организаций ООО. **Задачи** исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Таким образом, в качестве объекта исследования в работе выступает компания ООО. Результаты тестирования сотрудников ООО по методике Ф. Герцберга представлены в таблице. Как показывают данные таблицы, главным гигиеническим фактором для сотрудников ООО выступают финансовые мотивы. Среди мотивационных факторов сотрудников ООО выделяют ответственность, что обусловлено высоким уровнем риска и ответственности за качество оказываемых услуг. Рассмотрим результаты исследования типа трудовой мотивации в группах участников исследования по методике В.И. Герчикова. В результате исследования основных типов профессиональной мотивации было выявлено следующее: у административного персонала организации преобладающим мотивационным типом является профессиональный тип, относящийся к достижительному классу мотивации. У рабочих основным типом профессиональной мотивации является инструментальный тип, относящийся также к достижительному типу мотивации. Сотрудников с таким типом мотивации интересует прежде всего цена труда, а не его содержание, важна обоснованность цены, важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.

Слайд 4

Итак, для выявления связи между типами мотивации у различных категорий сотрудников в работе будет использован критерий Спирмена. Полученное значение критерия Спирмена показывает наличие признака высокой тесноты прямой связи. Рассмотрим результаты исследования по методике Ричи—Мартина. Доминирующей потребностью у обеих групп: административный персонал и рабочие - является потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Если рассматривать выраженность потребностей обеих групп в сравнении, то в основном, выраженность всех потребностей у административного персонала и рабочих находится на одном уровне, за исключением потребности в хороших условиях работы. У рабочих данная потребность более выражена, что может быть связано с тем, что среднему персоналу приходится чаще контактировать с заказчиками, интенсивность их труда значительно выше. Меньше всего выражены потребности в формировании долгосрочных стабильных взаимоотношений и потребность во влиятельности и власти, стремлении руководить другими. Практически на одном и достаточно значимом уровне у руководителей и рабочих выражена потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации.

Слайд 5

Также, результаты анкетирования сотрудников ООО представлены на рисунке. Как показывают данные рисунка, большинство опрошенных сотрудников компании ООО не довольны действующей структурой материальной мотивации, которая основывается на

поощрении сотрудника, так же этот процент опрошенных предлагают внести изменения в применяемую систему. 16% опрошенного персонала ООО полностью довольны применяемыми методами и механизма мотивации сотрудника, не видят необходимости ее изменения системы материальной мотивации. 35% опрошенных сотрудников не смогли точно ответить на поставленный вопрос, либо вообще воздержались от ответа. Далее проанализируем результаты ответы на вопрос о необходимости применения мер нематериального стимулирования в компании. Как показывают данные рисунка 2.8., 69% опрошенных сотрудников компании ООО указали на необходимость использования нематериального стимулирования, при этом отмечают, что данные методы в компании никогда не применялись. 15% опрошенных не видят необходимости в использовании нематериального стимулирования, отмечая достаточность и важность применения материального стимулирования. 16% так же не смогли ответить на данный вопрос.

Оценка предпочтительных форм материального стимулирования с помощью анкеты показала следующие результаты: наибольшая часть опрошенного персонала в качестве формы стимулирования указала бассейн – 43%. 23% указали в качестве предпочтительной формы материального стимулирования безвозмездную материальную помощь в чистом виде, то есть денежные средства. По данным выше представленных графиков можно заключить, что сотрудники не достаточно удовлетворены предоставляемыми денежными и неденежными факторам мотивации. Далее, существующая система материального стимулирования воспринимается скорее противоречиво. Только 34% сотрудников удовлетворены в целом действующей системой материального стимулирования, из них абсолютно удовлетворены лишь 8%, однако почти столько же оценили ее негативно. Исследование продемонстрировало, что большинство персонала не удовлетворены своей работой. Основные причины неудовлетворенности, которые называли сотрудники: - несоответствие оплаты прилагаемым усилиям, в соответствии с указанными причинами увольнения работников по собственному желанию в заявлении. Результаты анализа величины фонда оплаты труда подтвердили сделанные выводы. Так же данная причина неудовлетворенности была выявлена в результате проведенных в рамках анализа опроса; несовершенство системы вознаграждений - анализ показал низкий уровень материального стимулирования и отсутствие системы нематериального стимулирования.

Слайд 6

Далее для оптимизации системы мотивации в ООО необходимо разрешение всех выявленных проблем, представленных во второй главе данного исследования. Для этого следует выстроить четкую линию по организации работы с персоналом, возложив эти обязанности на конкретного человека. Поскольку численность персонала менее 100 человек, то все функции менеджера по персоналу возлагаются на администратора. Рассмотрим общую схему мероприятий, которые позволят оптимизировать систему стимулирования и мотивации персонала на предприятии на рисунке.

Слайд 7

Теперь рассмотрим результаты исследования типа трудовой мотивации в группах участников исследования по методике В.И. Герчикова по результатам экспериментальной работы. В результате исследования основных типов профессиональной мотивации было выявлено следующее: у административного персонала организации преобладающим мотивационным типом является так профессиональный тип, относящийся к достижительному классу мотивации, так уже увеличилось количество человек, у которых в качестве типа мотивации

определен патриотический тип, то есть стремление к признанию, успешной деятельности. У рабочих основным типом профессиональной мотивации по результатам экспериментальной работы инструментальный тип мотивации сменился на преобладание патриотического типа, что указывает на стремление не только к высоким доходам, но и реализации поставленных целей, идей, признание со стороны коллектива и общества.

Слайд 8

Также рассмотрим результаты итогового исследования по методике Ричи—Мартина. Главным мотивирующим фактором у административного персонала по результатам прохождения психологического тренинга выступают взаимоотношения и признание со стороны коллектива. Финансовые потребности занимают второй план, что обусловлено сменой приоритетов, сплочением коллектива по результатам экспериментальной работы. Среди рабочих главным мотивирующим фактором стало структурирование деятельности как основное условие оптимизации функций работников, что обеспечит достижение плановых показателей в целом эффективности деятельности. Так же в качестве приоритетных мотивов у рабочих ООО выявлено признание со стороны коллектива.

Слайд 9

Далее рассмотрим результаты опроса по карточке личности Платонова К.К. отдельно по каждой подструктуре по результатам экспериментальной работы. Как показывают приведенные результаты на рисунке 2.11., в социально-обусловленной подструктуре наибольшее значение среди респондентов – рабочих было обращено на отношение к себе, в первую очередь – это 210 баллов: максимальное число баллов по данному вопросу отметили 9 респондентов. Среди опрошенных сотрудников, составляющих административный блок, была выявлена следующая тенденция: максимальное число баллов – 298 – было отмечено по вопросу профессиональной направленности. Таким образом, можно сделать вывод, что своей деятельности рабочие предприятия в первую очередь видят выгоду для себя в виде улучшения финансового положения, для административного персонала на первое место выходит возможность самореализоваться, применить свои профессиональные навыки.

Слайд 10

Таким образом, данные рисунка наглядно отображают схожую тенденцию в результатах опроса у руководящих сотрудников и рабочих: 223 балла получено по результатам опроса административного персонала в отношении поведения. 26 представителей руководства отметили данный вопрос максимальным количеством баллов. Среди рабочих так же отмечается психомоторная подготовленность как главное преимущество в подструктуре опыта - 154 балла. Наименьший результат у рабочих организации отмечается в театральной подготовленности.

Слайд 11

Далее рассмотрим результаты опроса по биологически-обусловленной подструктуре. Исходя из приведенных выше результатов опроса, стоит сделать вывод, что среди показателей темперамента обоих уровней персонала отметили силу в качестве важнейшей характеристики. Среди административного персонала максимальное количество баллов по данной характеристике отметили 22 опрошенных, среди рабочих – 20. Исходя из этого, можно сделать вывод, что опрошенные сотрудники считают наличие силы необходимым фактором в

осуществлении деятельности, приносящей доход. Так же как административный персонал, так и рабочие выделили в качестве немаловажного показателя темперамента – уравновешенность: 248 баллов – у административного персонала и 203 балла – у рабочих.

Слайд 12

Также на рисунке представлены результаты опроса по подструктуре индивидуальных особенностей психических процессов. Результаты анализа показали, что среди индивидуальных особенностей в мотивационном профиле наибольшее значение имеет настойчивость: 285 баллов отметили опрошенные сотрудники административного блока, так же достаточно важным мотивационным профилем у административного персонала выявлена целеустремленность и внимательность.

Слайд 13

Таким образом, исходя из полученных данных, следует сделать вывод об эффективности экспериментальной работы, а именно прохождении профессионального тренинга: мотивационные факторы как рабочих, так и административных сотрудников сместились от финансовых мотиваторов к необходимости признания в коллективе, реализации своих идей, вкладу в общее достижение целей, а так же благоприятный психологический настрой в коллективе.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.