

ВУЗ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему:
«»

Выполнил:

Научный руководитель:

Цель и задачи

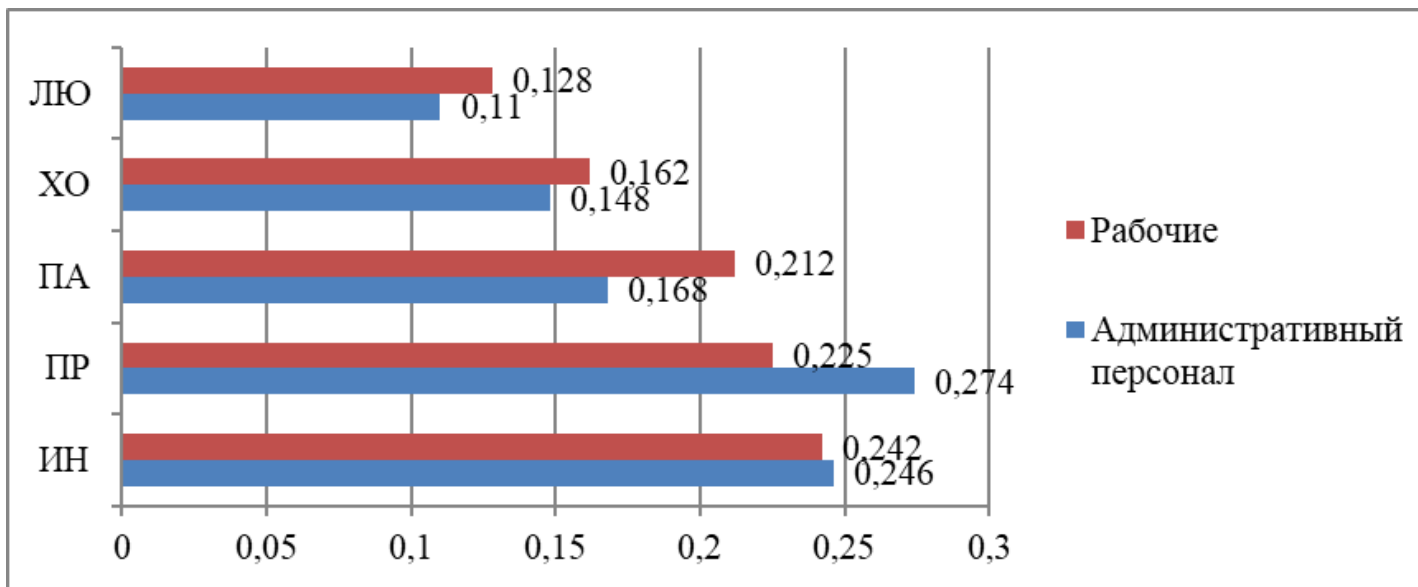
Цель – исследование трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников организаций ООО.

Задачи:

1. Провести теоретический анализ психологической литературы по проблеме структуры мотивации персонала организации.
2. Проанализировать систему управления мотивацией персонала в ООО.
3. Разработать мероприятия по повышению эффективности управления системой мотивации персонала ООО.
4. Провести оценку эффективности предложенных мероприятий.

Результаты тестирования сотрудников ООО по методике Ф. Герцберга

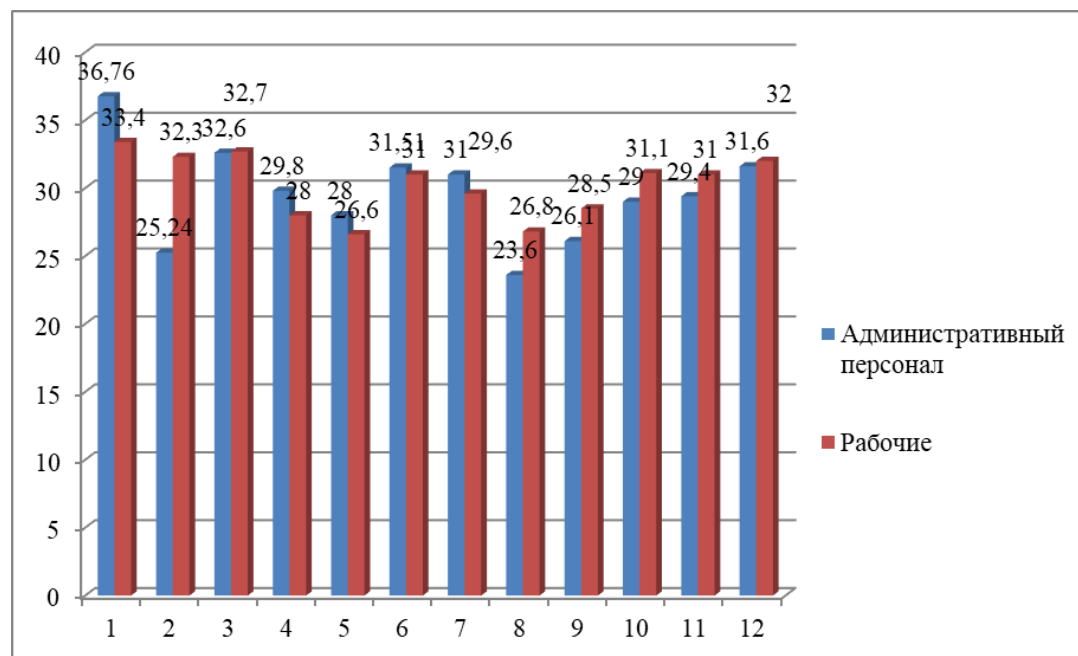
Мотивы	Количество человек	Место
Гигиенические факторы:		
финансовые мотивы	12	1
Признание	8	2
отношение с руководством	6	3
сотрудничество в коллективе	6	3
Мотивационные факторы:		
ответственность	10	1
Карьера	9	2
Достижение	6	3
содержание работы	5	4



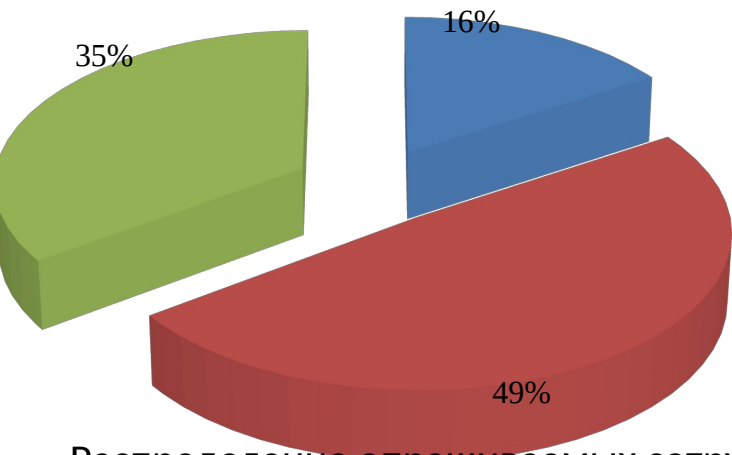
Основные типы профессиональной мотивации у сотрудников ООО

Критерий Спирмена по результатам определения типов профессиональной мотивации у различных категорий сотрудников

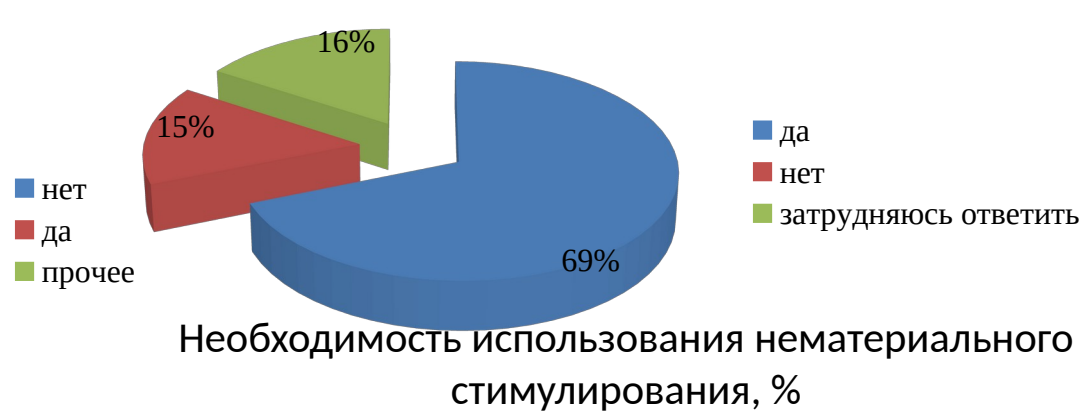
Тип мотивации	Значения А (рабочие)	Ранг А	Значения В (адм персонал)	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
ЛЮ	0.128	1	0.110	1	0	0
ХО	0.162	2	0.148	2	0	0
ПА	0.212	3	0.168	3	0	0
ПР	0.225	4	0.274	5	-1	1
ИН	0.242	5	0.246	4	1	1
Суммы		15		15	0	2
Критерий Спирмена						0,94



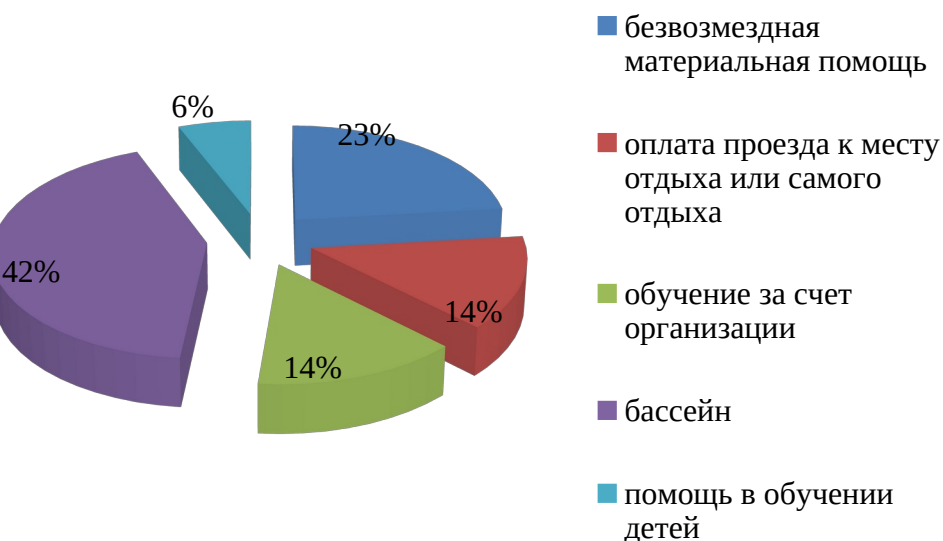
Результаты исследования по методике Ричи—Мартина



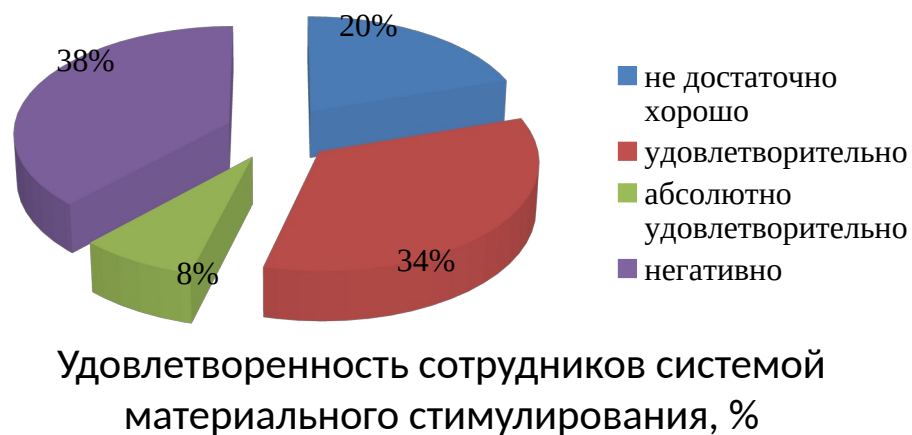
Распределение опрошенных сотрудников о
необходимость изменения системы материальной
мотивации основанной на поощрении сотрудника,
%



Необходимость использования нематериального
стимулирования, %



Предпочтения форм материального
стимулирования, %



Удовлетворенность сотрудников системой
материального стимулирования, %

Мероприятия по оптимизации системы мотивации персонала ООО

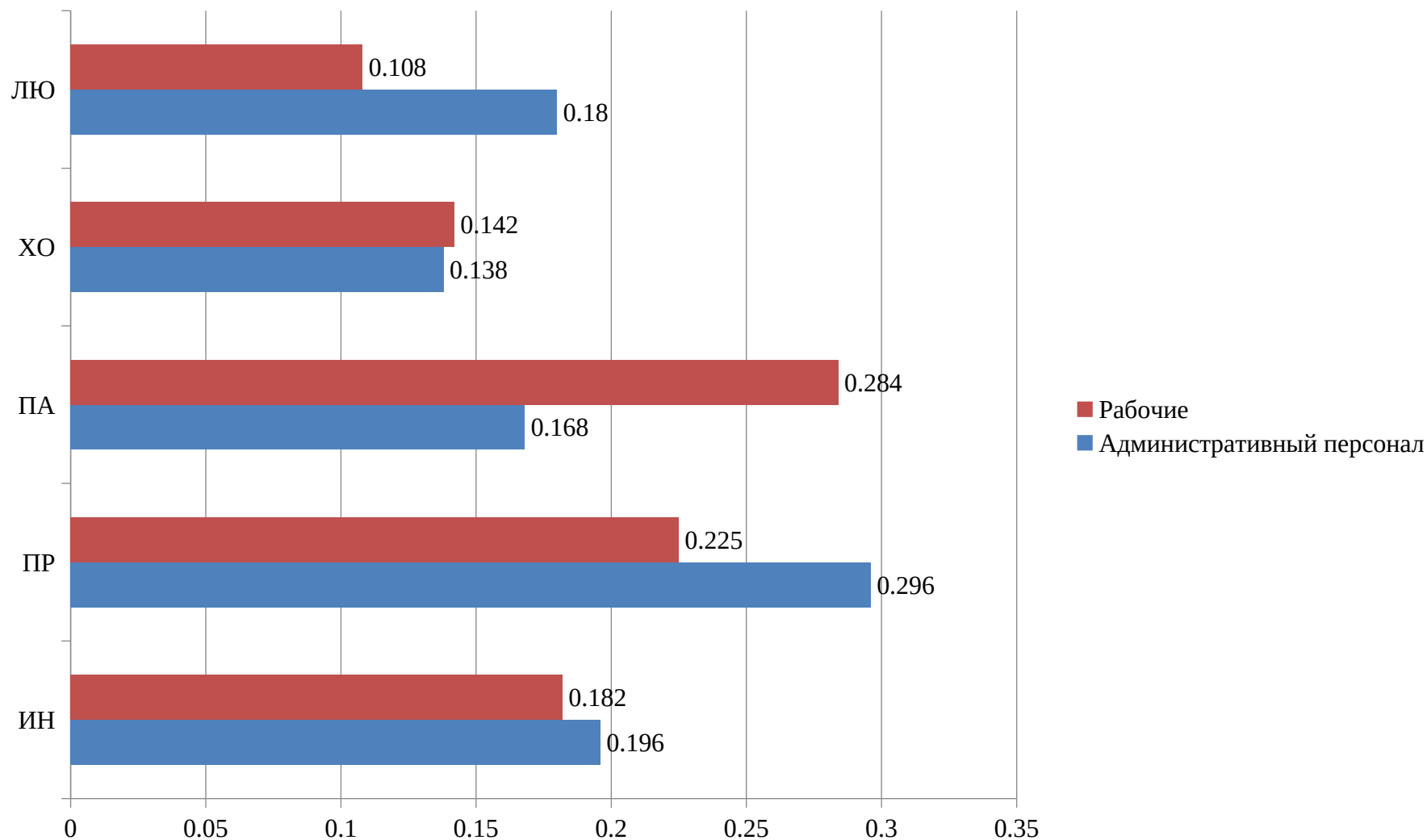
Мероприятия по совершенствованию
системы мотивации

```
graph TD; A[Мероприятия по совершенствованию системы мотивации] --> B[Обучение сотрудников в виде тренинга]; A --> C[Внедрение методики WIS];
```

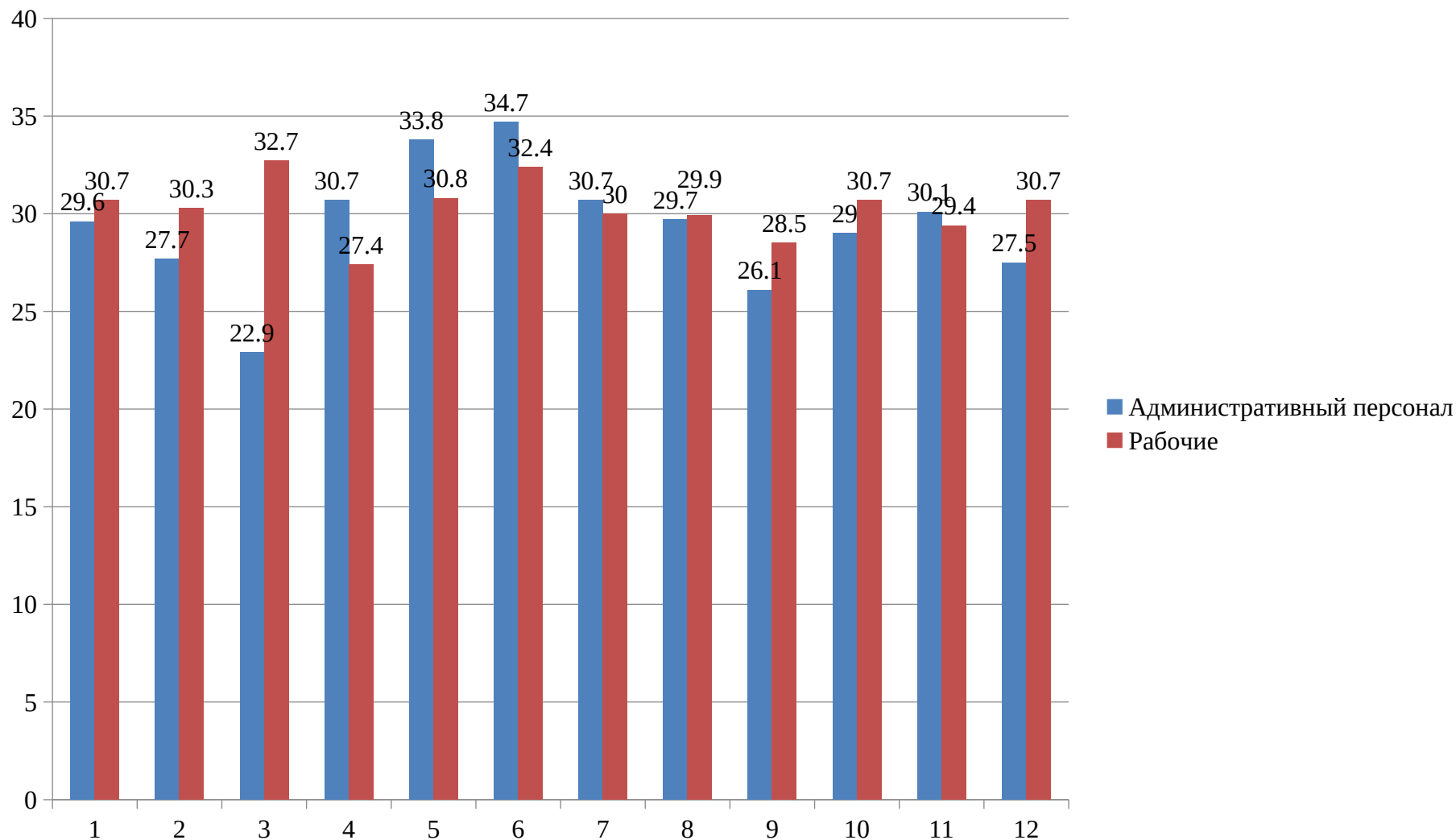
Обучение сотрудников в виде
тренинга

Внедрение методики WIS

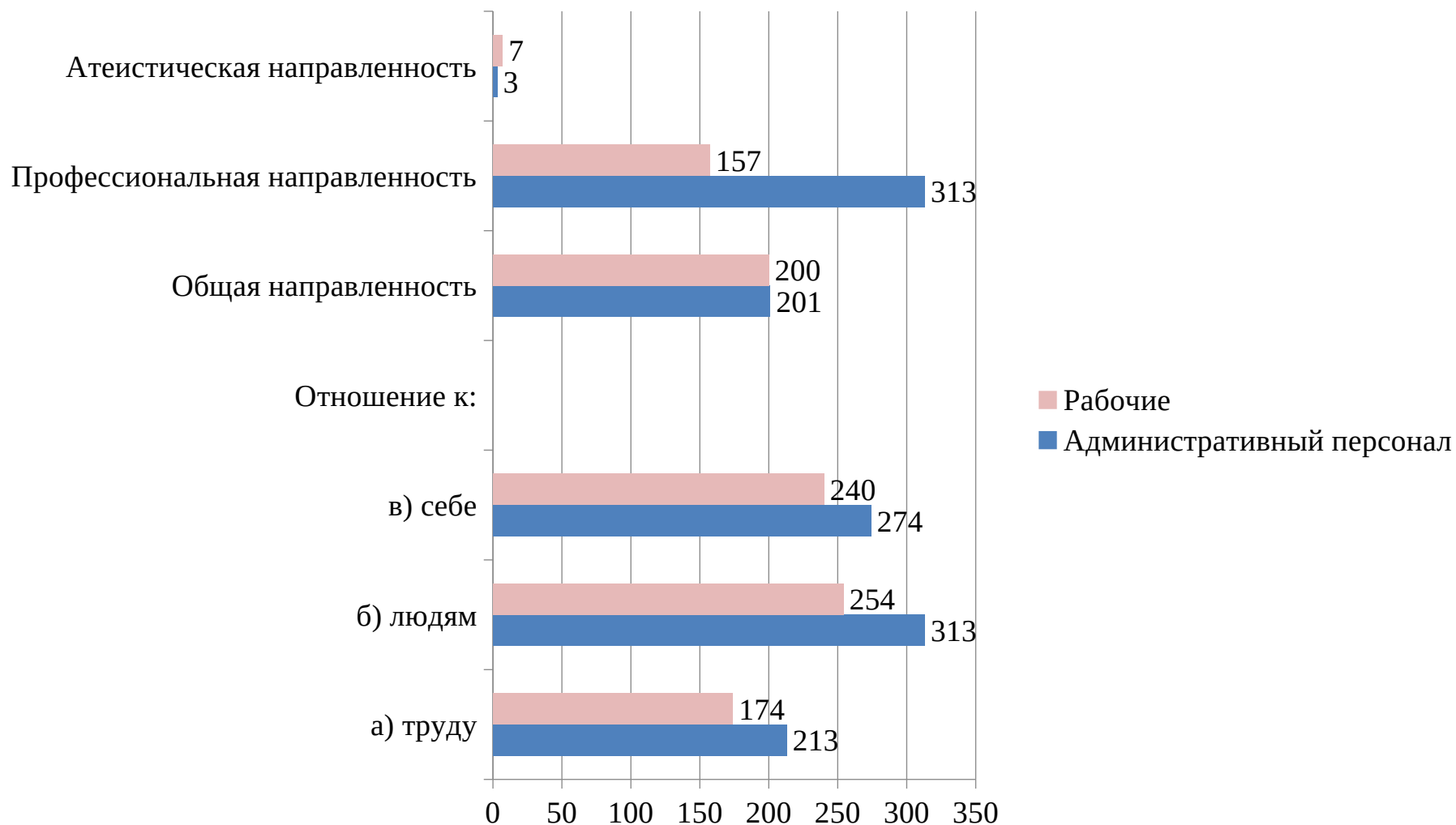
Основные типы профессиональной мотивации у сотрудников ООО по результатам экспериментальной работы



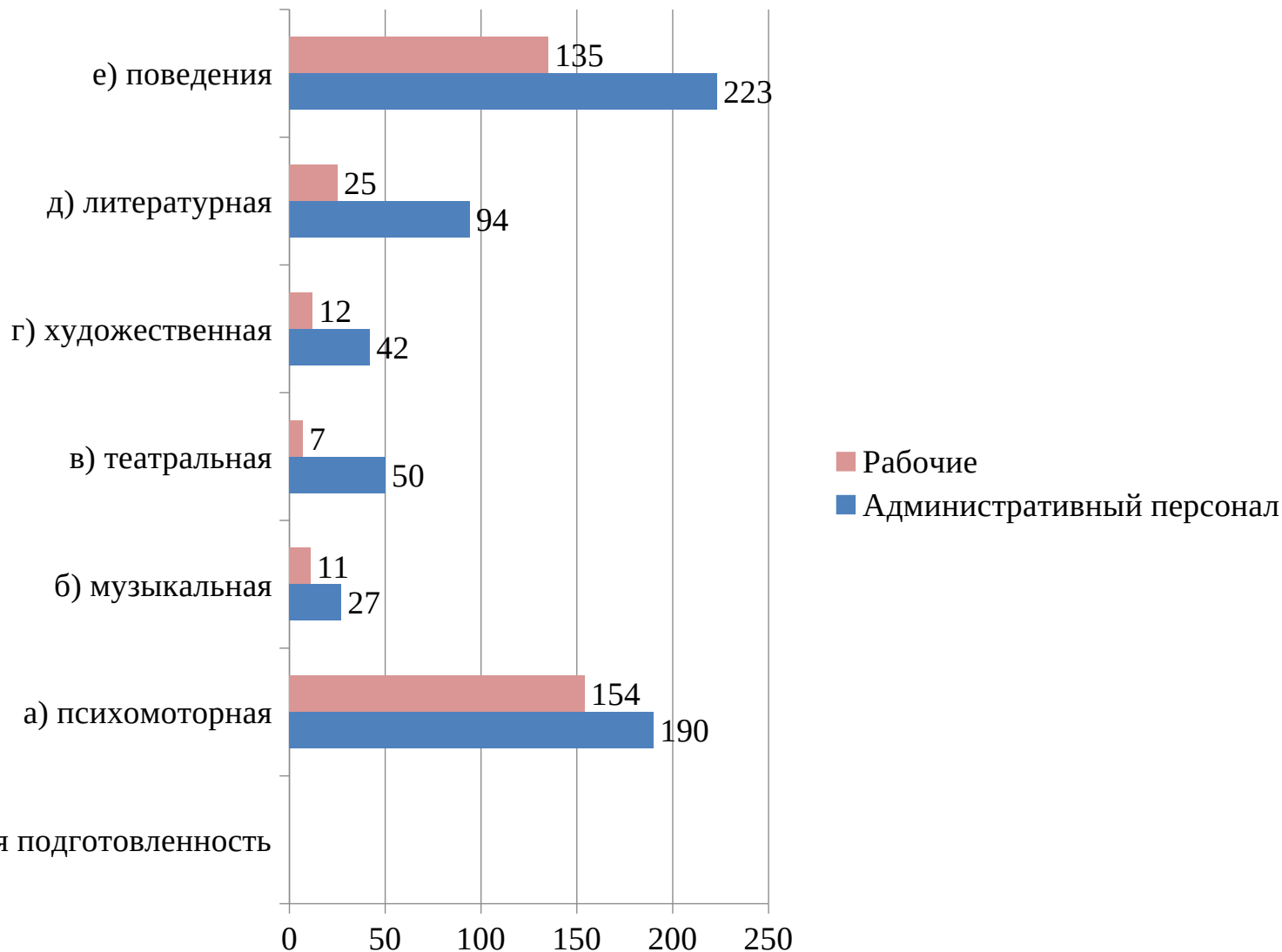
Результаты итогового исследования по методике Ричи —Мартина



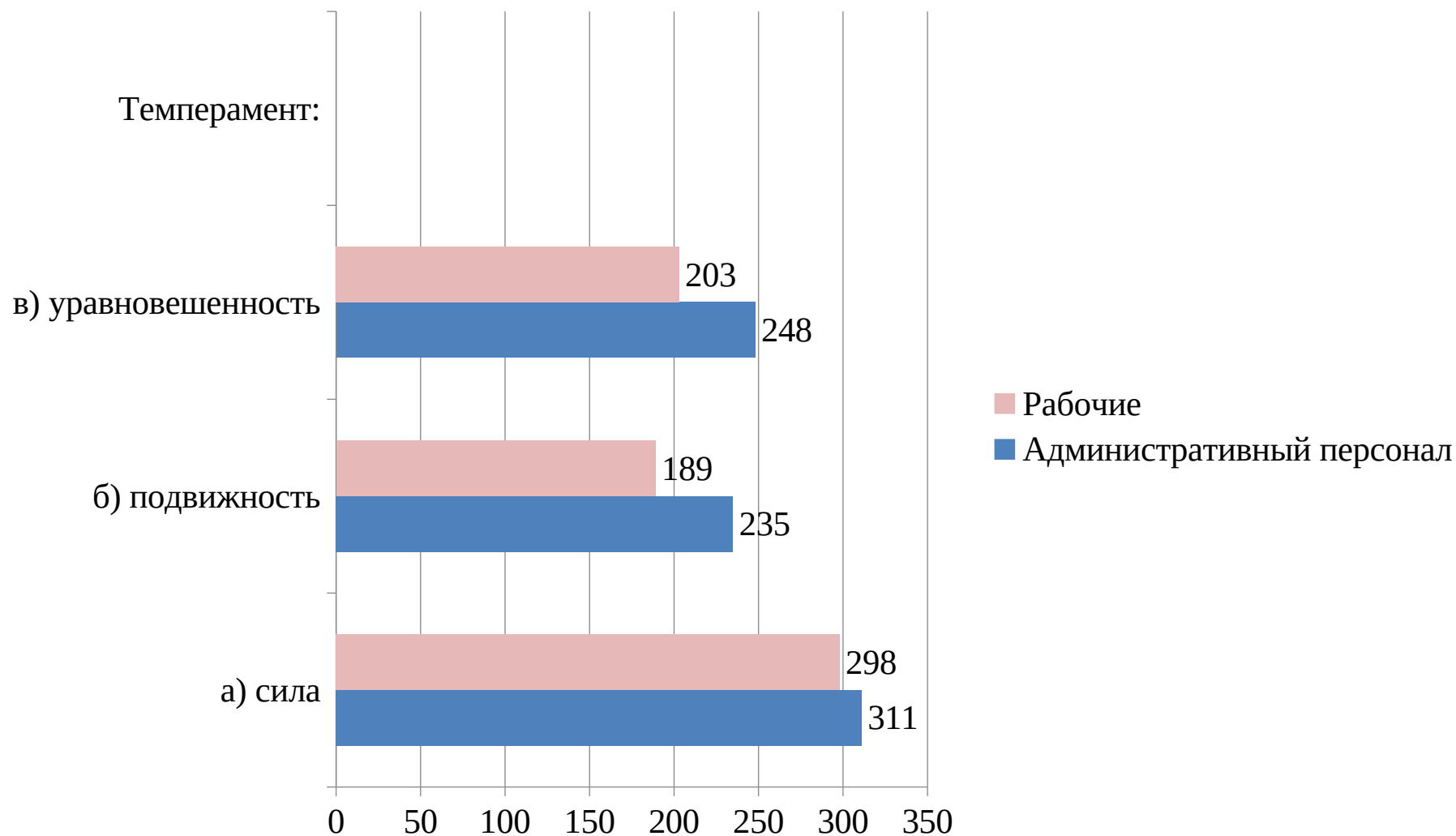
Результаты опроса по социально-обусловленной подструктуре опросника Платонова К.К. по итогам экспериментальной работы, балл



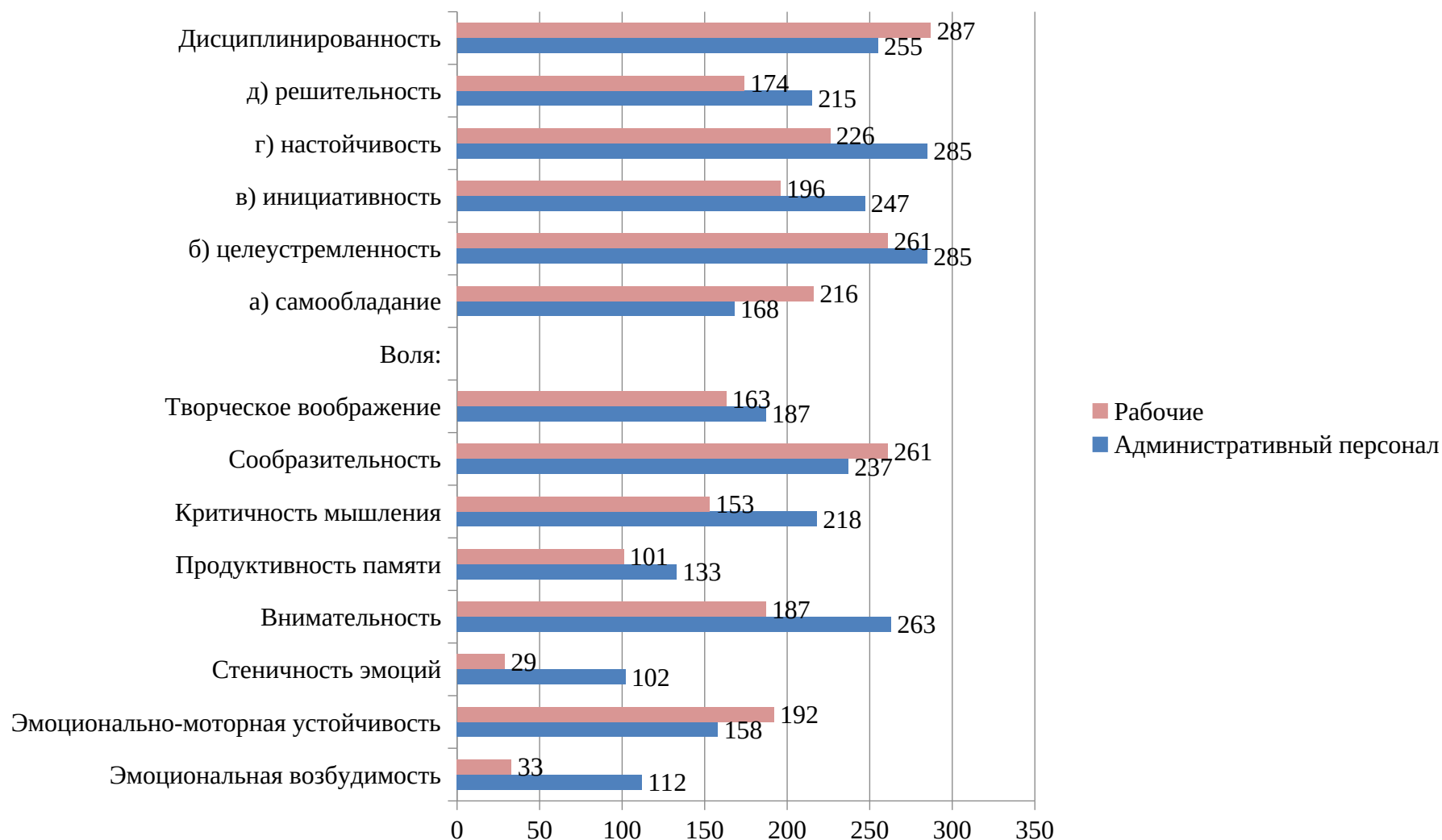
Результаты опроса по подструктуре опыта опросника Платонова К.К., балл



Результаты опроса по биологически обусловленной подструктуре опросника Платонова К.К. по результатам экспериментальной работы, балл



Результаты опроса по подструктуре индивидуальных особенностей психических процессов опросника Платонова К.К., балл



Заключение

- Предлагается внедрение перечня мероприятий, а именно повышение уровня оплаты труда.
- Были сформулированы основные принципы разработки денежного вознаграждения в организации, а именно:
 - необходимость увязки размера денежного вознаграждения с индивидуальной результативностью сотрудника для поощрения личной эффективности в целях координации усилий различных специалистов;
 - для развития корпоративности необходима система «участие в успехах и неудачах фирмы» для всех сотрудников.
- На основании выявленных проблем были предложены мероприятия по оптимизации системы мотивации и стимулирования персонала, такие как: создание системы возмещения затрат на обучение сотрудников и внедрение методики WIS для создания мотивационных профилей сотрудников.
- Сделан 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.

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!