

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНЫХ НАУК
Кафедра психологии**

ПРОЛАТ
Татьяна Ивановна

**ВЗАИМОСВЯЗЬ АТТРИБУТИРУЕМОГО СТИЛЯ РУКОВОДСТВА И
РАБОЧЕЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМ
УРОВНЕМ ПРОКРАСТИНАЦИИ**

Реферат дипломной работы

Научный руководитель:
Старший преподаватель
Хонский С.И.

Допущена к защите

« ___ » _____ 2018 г.

Зав. кафедрой психологии

доктор психологических наук,
профессор _____ И.А. Фурманов

Минск, 2018

РЕФЕРАТ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ

Дипломная работа 80 с., 8 табл., 5 прил., 45 источников.

РАБОЧАЯ МОТИВАЦИЯ, МОТИВАТОРЫ ТРУДА, СТИЛЬ РУКОВОДСТВА, АТТРИБУТИРУЕМЫЙ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА, ПРОКРАСТИНАЦИЯ.

Объект исследования: феномен рабочей мотивации.

Предмет исследования: взаимосвязь атрибутируемого стиля руководства и рабочей мотивации сотрудников с различным уровнем прокрастинации.

Цель исследования – описать содержательные характеристики взаимосвязи атрибутируемого стиля руководства и рабочей мотивации сотрудников с различным уровнем прокрастинации.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь между атрибутивным стилем управления и рабочей мотивации сотрудников с различным уровнем прокрастинации.

Методологическим основанием исследования послужили модель рабочей мотивации, предложенная Р. Хакманом и Г. Олдхемом; подход к определению прокрастинации С.Н. Lay; подход к определению стиля руководства А.Л. Журавлёва; теория атрибуции Ф. Хайдера; концептуальные положения В. Rezaei; концептуальные положения Д. Ульриха.

В исследовании приняли участие 100 респондентов (50 мужчин и 50 женщин) в возрасте 18-60 лет, являющихся сотрудниками организации г. Минска.

Для проведения исследования были использованы: «Шкала прокрастинации» С.Н. Lay (адаптация О.С. Виндекер, М.В. Останиной); опросник «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана и Г. Олдхема (русскоязычная адаптация И.Н. Бондаренко); методика определения стиля руководства трудовым коллективом (В.П. Захарова и А.Л. Журавлева).

Научная новизна исследования заключается в теоретическом и практическом вкладе в исследование вопросов прокрастинации, стиля руководства и рабочей мотивации персонала. Учёт особенностей трудовой мотивации сотрудника позволяет подобрать наиболее подходящие для него варианты стимулирования. Современные экономические условия делают особенно актуальным контроль факторов мотивации трудовой деятельности и поиск новых инструментов мотивации сотрудников. Для специалистов по работе с персоналом, HR-специалистов и руководителей очень важно знать точное содержание и структуру потребностей и мотивов работников с целью эффективного осуществления функции управления персоналом.

РЭФЕРАТ ДЫПЛОМНАЙ РАБОТЫ

Дыпломная работа 80 с., 8 табл., 5 дад., 45 крыніц.

ПРАЦОЙНАЯ МАТЫВАЦЫЯ, МАТЫВАТАРЫ ПРАЦЫ, СТЫЛЬ КІРАЎНІЦТВА, АТРЫБУТЫРАВАНЫ СТЫЛЬ КІРАЎНІЦТВА, ПРАКРАСЦІНАЦЫЯ.

Аб'ект даследавання: феномен працоўнай матывацыі.

Прадмет даследавання: узаемасувязь атрыбуцыруемага стылю кіраўніцтва і працоўнай матывацыі супрацоўнікаў з розным узроўнем пракрасцінацыі.

Мэта даследавання – апісаць змястоўныя характарыстыкі ўзаемасувязі атрыбуцыруемага стылю кіраўніцтва і працоўнай матывацыі супрацоўнікаў з розным узроўнем пракрасцінацыі.

Гіпотэза даследаванні: існуе ўзаемасувязь паміж атрыбуцыруемым стылем кіраўніцтва і працоўнай матывацыі супрацоўнікаў з розным узроўнем пракрасцінацыі.

Метадалагічнай асновай даследавання паслужылі мадэль працоўнай матывацыі, прапанаваная Р. Хакманом і Г. Олдхемом; падыход да вызначэння атрыбуцыруемага стылю кіраўніцтва і працоўнай матывацыі супрацоўнікаў з розным узроўнем пракрасцінацыі.. С. Н. Lau; падыход да вызначэнні стылю кіраўніцтва А. Л. Жураўлёва; тэорыя атрыбуцыі Ф. Хайдер,; канцэптуальныя палажэнні Ст. Rezaei; канцэптуальны становішча. Д. Ульрыха.

У даследаванні прынялі ўдзел 100 рэспандэнтаў (50 мужчын і 50 жанчын) ва ўзросце 18-60 гадоў, якія з'яўляюцца супрацоўнікамі арганізацыі г. Мінска.

Для правядзення даследавання былі выкарыстаны: «Шкала пракрасцінацыі.» С. Н. Lau (адаптацыя А. С. Віндэкер, М. В. Астаніной); апытальнік «Дыягностыка працоўнай матывацыі» Р. Хакмана і Г. Олдхема (рускамоўная адаптацыя І. Н. Бандарэнка); методыка вызначэння стылю кіраўніцтва працоўным калектывам (В. П. Захарава і А. Л. Жураўлёва).

Навуковая навізна даследавання заключаецца ў тэарэтычным і практычным ўклад у даследаванні пытанняў пракрасцінацыі, стылю кіраўніцтва і працоўнай матывацыі персаналу. Ўлік асаблівасцяў працоўнай матывацыі супрацоўніка дазваляе падабраць найбольш прыдатныя для яго варыянты стымулявання. Сучасныя эканамічныя ўмовы робяць асабліва актуальным кантроль фактараў матывацыі працоўнай дзейнасці і пошук новых інструментаў матывацыі супрацоўнікаў. Для спецыялістаў па працы з персаналам, HR-спецыялістаў і кіраўнікоў вельмі важна ведаць дакладнае ўтрыманне і структуру патрэбаў і матываў работнікаў з мэтай эфектыўнага ажыццяўлення функцыі кіравання персаналам.

THE ABSTRACT OF THE THESIS

Thesis 80 p., table 8., 5 approx., 45 sources.

WORK MOTIVATION, MOTIVATORS OF WORK, LEADERSHIP STYLE, ATTRIBUTED LEADERSHIP STYLE, PROCRASTINATION.

Object of study: the phenomenon of working motivation.

Subject of the research: interrelation of the attributed style of management and work motivation of employees with different levels of procrastination.

The aim of the study is to describe the content characteristics of the relationship between the attributional style of management and work motivation of employees with different levels of procrastination.

Hypothesis: there is a relationship between the attributed style of management and work motivation of employees with different levels of procrastination.

The methodological basis of the study was the working motivation model proposed by R. Hackman and G. Oldham; the approach to determining the procrastination of S. H. Lay; the approach to determining the management style of A. L. Zhuravlev; the theory of attribution of F. Haider; the conceptual provisions of V. Rezaei; the conceptual provisions of D. Ulrich.

The study involved 100 respondents (50 men and 50 women) aged 18-60 years, who are employees of the organization of Minsk.

To conduct the study were used: "Scale of procrastination" C. H. Lay (adaptation O. S. Windecker, M. V. Ostanina); questionnaire "Diagnostics of labour motivation" R. Hackman and G. Oldham (Russian adaptation I. N. Bondarenko); the method of determining the leadership style of the workforce (V. P. Zakharov, and A. L. Zhuravlev).

The scientific novelty of the research lies in the theoretical and practical contribution to the study of procrastination, leadership style and employee motivation. Taking into account the features of employee motivation allows you to choose the most suitable for him incentive options. Modern economic conditions make control of factors of motivation of labor activity and search of new tools of motivation of employees especially actual. For HR professionals, HR professionals and managers it is very important to know the exact content and structure of the needs and motivations of employees in order to effectively implement the HR management function.