

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

БАТАЕВ
Владислав Георгиевич

**ВЗАИМОСВЯЗЬ РАБОЧЕЙ МОТИВАЦИИ И УВЛЕЧЕННОСТИ
РАБОТОЙ СОТРУДНИКАМИ С РАЗЛИЧНЫМИ УРОВНЯМИ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ**
Дипломная работа

Научный руководитель:
старший преподаватель
Хонский С.И.

Допущен к защите

«___» _____ 2017 г.

Зав. кафедрой психологии
доктор психологических наук,
профессор _____ И.А. Фурманов

Минск, 2017

РЕФЕРАТ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ

Дипломная работа 108 с., 1 рис., 1 табл., 109 источников.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: РАБОЧАЯ МОТИВАЦИЯ, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ, УВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТОЙ, МОТИВАТОРЫ ТРУДА.

Объект исследования: феномен рабочей мотивации.

Цель: установить характеристики взаимосвязи рабочей мотивации и увлеченности работой сотрудников с различными уровнями организационной лояльности.

Метод проведения работы: опрос.

Анализ мотивационного профиля работника позволяет определить факторы мотивации, которые оцениваются им высоко, а также факторы, которым он придаёт мало значения как потенциальным источникам удовлетворённости профессиональной деятельностью в целом и выполняемой работой в частности.

В рамках данной работы были рассмотрены подходы к определению рабочей мотивации в психологии, а также обозначены выявленные в современной психологии факторы трудовой мотивации сотрудников. В результате эмпирического изучения детерминант мотивации сотрудников нами были выявлены, обозначены и охарактеризованы уровни лояльности на которых проявляются те или иные мотиваторы труда.

Теоретические концепции и данные, полученные в ходе исследований, могут быть применены для формирования трудовой мотивации сотрудников и их лояльного отношения к компании. На основании полученных данных могут быть разработаны тренинговые программы, направленные на идентификацию сотрудников с компанией, а вместе с тем на усиление их приверженности (лояльности) организации. Описанные теоретические и эмпирические результаты могут быть применены при составлении отдельных рекомендаций по управлению компанией и командой в целом, определении замотивированности сотрудников.

Автор работы подтверждает, что приведенный в работе материал правильно и объективно отражает состояние исследуемого процесса, а все заимствованные из литературных и других источников теоретические, методологические и методические положения и концепции сопровождаются ссылками на их авторов.

РЭФЕРАТ ДЫПЛОМНАЙ РАБОТЫ

Дыпломная работа 108 с., 1 мал., 1 табл., 109 крыніц.

КЛЮЧАВЫЯ СЛОВЫ: РАБОЧАЯ МАТЫВАЦЫЯ, АРГАНІЗАЦЫЙНАЯ ЛАЯЛЬНАСЦЬ, ЗАХАПЛЕННЕ ПРАЦАЙ, МАТЫВАТАРЫ ПРАЦЫ.

Аб'ект даследавання: феномен працоўнай матывацыі.

Мэта: ўсталяваць характарыстыкі ўзаемасувязі працоўнай матывацыі і захопленасці працай супрацоўнікаў з рознымі ўзроўнямі арганізацыйнай лаяльнасці.

Метад даследавання: апытанне.

Аналіз матывацыйнага профілю работніка дазваляе вызначыць фактары матывацыі, якія ацэньваюцца ім высока, а таксама фактары, якім ён надае мала значэння як патэнцыйным крыніцам задаволенасці прафесійнай дзейнасцю ў цэлым і выкананай працай у прыватнасці.

У рамках дадзенай працы былі разгледжаны падыходы да вызначэння рабочай матывацыі ў псіхалогіі, а таксама пазначаны выяўленыя ў сучаснай псіхалогіі фактары працоўнай матывацыі супрацоўнікаў. У выніку эмпірычнага вывучэння дэтэрмінант матывацыі супрацоўнікаў намі былі выяўлены і ахарактарызаваны віды лаяльнасці, на якіх праяўляюцца тыя ці іншыя матыватары працы.

Тэарэтычныя канцэпцыі і дадзеныя, атрыманыя ў ходзе даследаванняў, могуць быць ужытыя для фарміравання працоўнай матывацыі супрацоўнікаў і іх лаяльнага стаўлення да кампаніі. На падставе атрыманых дадзеных могуць быць распрацаваны трэнінгавыя праграмы, накіраваныя на ідэнтыфікацыю супрацоўнікаў з кампаніяй, а разам з тым на ўзмацненне іх прыхільнасці (лаяльнасці) арганізацыі. Апісаныя тэарэтычныя і эмпірычныя вынікі могуць быць ужытыя пры складанні асобных рэкамендацый па кіраванні кампаніяй і камандай у цэлым, вызначэнні матывацыі супрацоўнікаў.

Аўтар працы пацвярджае, што прыведзены ў працы матэрыял правільна і аб'ектыўна адлюстроўвае стан доследнага працэсу, а ўсе запазычаныя з літаратурных і іншых крыніц тэарэтычныя, метадалагічныя і метадычныя палажэнні і канцэпцыі суправаджаюцца спасылкамі на іх аўтараў.

GRADUATE THESIS SUMMARY

Thesis 108 p., 1 fig., 1 table, 109 sources.

KEYWORDS: WORKING MOTIVATION, ORGANIZATIONAL LOYALTY, WORK ENGAGEMENT, JOB MOTIVATORS.

Object of research: the phenomenon of labor motivation.

Purpose: to establish the characteristics of the relationship between work motivation and enthusiasm for employees with different levels of organizational loyalty.

Method of work: a survey.

An analysis of the employee's motivational profile makes it possible to determine the factors of motivation that are valued by him highly, as well as factors to which he attributes little importance to potential sources of satisfaction with professional work in general and performed work in particular.

Within the framework of this work, approaches to the definition of work motivation in psychology were considered, and also factors of employee motivation identified in modern psychology were identified. As a result of an empirical study of the determinants of employee motivation, we identified, identified and characterized the levels of loyalty in which some motivators of labor are manifested.

Theoretical concepts and data obtained in the course of research can be applied to the formation of motivation of employees and their loyal attitude to the company. Based on the data obtained, training programs can be developed aimed at identifying employees with the company, and at the same time increasing their commitment (loyalty) to the organization. The described theoretical and empirical results can be applied in drawing up separate recommendations for the management of the company and the team as a whole, determining the motivation of employees.

The author of work confirms that the material given in work correctly and objectively reflects a condition of the studied process, and all theoretical, methodological and methodical provisions and concepts borrowed from literary and other sources are followed by references to their authors.