

W – число ошибочно решенных задач;

C – константа зависящая от времени, т.е. максимальное число задач, которое можно решить за данное время.

Результаты эксперимента показали, что при наличии внешних помех коэффициент резко падает от 29,385 в предтесте до 14,078 в тесте, при том, что у контрольной группы он повышается от 29,232 в предтесте, до 40,615 в тесте. Из чего можно сделать вывод, что внешние помехи влияют на самоконтроль в деятельности. По нашему мнению эти результаты могут в какой то мере способствовать увеличению самоконтроля в деятельности, как в образовательном процессе, так и в некоторых других областях науки и жизнедеятельности.

Павлова А.М.

Панькина Е.В.

Исследование мотивации труда и удовлетворенности работой специалистов кондитерской фабрики

Отношение человека к труду, по В.А. Ядову, – это установка личности относительно понимания общественной значимости труда и удовлетворенности своей работой и специальностью, которая связана с мотивами и побудительными стимулами (общий стимул трудовой деятельности – удовлетворение потребностей). Удовлетворенность трудом – важное условие длительности работы на данном предприятии, стабильности трудового коллектива и эффективности труда.

Целью нашего исследования было изучение трудовой мотивации и удовлетворенности работой. В качестве объектов исследования были выбраны работники отдела продаж АО «Фирма КОНФИ» (всего 15 человек обоих полов разных должностей со средним возрастом 35,5 лет).

Для получения информации применялись методы: беседа, анкетирование, методика незаконченных предложений, метод прямого ранжирования, опросники: «Диагностика трудовой мотивации» (Г.В. Икрин), «Диагностика

мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман), «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (О.Ф. Потемкина).

Экспериментальному исследованию предшествовал психологический анализ деятельности специалистов – были изучены основные предъявляемые к ним требования, их основные обязанности и функции; проведены наблюдения за процессом работы и индивидуальные беседы. Выявлены профессионально значимые характеристики сотрудников: переключаемость и распределение внимания, направленность волевого процесса на самоуправление в ситуациях обслуживания клиентов, коммуникабельность и толерантность.

На основании иерархии потребностей А. Маслоу, мы разделили исследуемые факторы мотивации на блоки: материальные, факторы комфортности, социальные, личностные, факторы самоактуализации. В отдельный блок мы выделили уровень организации труда.

Результаты исследования позволяют нам сделать следующие выводы:

Материальные факторы. Степень удовлетворенности справедливостью (33%) и уровнем оплаты труда (40%) имеет малые показатели. Анализ системы оплаты труда выявил: не все работники ознакомлены с ней, большая часть коллектива (65%) оценивает ее как несправедливую. Прозвучали пожелания сотрудников о ранговых местах (по степени их предпочтения) изменений в системе оплаты труда: 1 – повышение оклада, 2 – увеличение вознаграждения за 100% выполнение плана, 3 – определенный коэффициент за каждый процент перевыполнения плана.

Полученные результаты говорят: существующая оплата труда не носит первоочередный мотивирующий характер (увеличение оплаты как фактор повышения эффективности труда занимает лишь пятое место).

Факторы комфортности. Исследование показало, что степень удовлетворенности графиком работы находится на высоком уровне (85%). Это можно объяснить тем, что он является стабильным и предсказуемым. К недостаткам графика отнесена периодически возникающая ненормированность

рабочего времени.

Безопасностью труда недовольны 33% сотрудников. Что понимается каждым сотрудником под этим фактором, не было изучено. Предположительно, основную «опасность» специалисты связывают с потенциальными стрессорами – межличностными конфликтами, несправедливостью в оплате труда, неритмичностью и плохой организацией работы, недостаточной информированностью, несогласованностью работы многих служб. Они отрицательно влияют на производительность труда, количество ошибок в работе, трудовую мотивацию и удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Степень удовлетворенности стабильностью в работе, эстетикой места работы находится на достаточно низком уровне (40% и 27% соответственно). Комфорт имеет большое значение для большей части коллектива.

Социальные факторы. Взаимоотношения с непосредственным руководителем удовлетворена большая часть коллектива (87%), для остальных эти отношения не соответствуют ожиданиям. Сотрудники не удовлетворены планированием и организацией работы, недостаточной четкостью и ясностью задач, отсутствием иногда своевременной информации, внимания, «обратной связи». Кроме того, респонденты высказывали пожелание большей включенности руководителя в обсуждение и решение сложных задач, большем участии в «жизни» коллектива.

Взаимоотношения в коллективе имеют высокие показатели удовлетворенности (73%). Однако имеет место негативное отношение к работе, связанное с конфликтами и интригами внутри коллектива.

Стимулирующей труд атмосферой в коллективе удовлетворены 53% сотрудников. Неудовлетворенность, как правило, вызывает проявление коллегами неисполнительности и безответственности.

Личностные факторы (социальный статус, престижность работы) удовлетворяет большую часть работников (80%). У респондентов отмечено желание быть признанными, уважаемыми и востребованными обществом.

Перспектива профессионального роста, регулярное повышение квалификации играют первоочередную роль в повышении эффективности труда.

Факторы самоактуализации. Содержание работы, необходимость решения новых интересных задач, самостоятельность удовлетворяют большую часть коллектива (67%, 67% и 54% соответственно). Но только каждый второй удовлетворен соответствием выполняемой работы личным способностям и интересам (47%).

Уровнем организации работы удовлетворены 27% сотрудников. Неудовлетворенность вызывают обозначенные выше стрессоры.

Получены различные показатели у специалистов с разным стажем работы: имеющие менее продолжительный – больше ориентированы на общение с руководством и поставленные задачам, а более продолжительный – на организацию работы, социальный статус, престижность профессии и оплату труда.

Мы отмечаем, что большинство работников ожидает повышения стабильности работы, улучшения ее организации, ясности перспектив развития, как самого работника, так и предприятия в целом.

В заключении отмечаем – максимальный мотивирующий потенциал для работников имеют следующие факторы:

- регулярное повышение квалификации работников;
- улучшение организации работы;
- увеличение самостоятельности и инициативности работников;
- совместное принятие решений;
- повышение оплаты труда.