

Рецензия

на диссертацию на соискание степени магистра по направлению 030300 –
«Психология»

«Особенности мотивации персонала при вахтовом методе труда в условиях Крайнего Севера»

Ермилова М. О.

Актуальность темы исследования персонала при вахтовом методе труда в условиях Крайнего Севера обусловлена тяжелыми климатическими условиями, спецификой социально-психологических условий труда, тяжестью психологической адаптации, существенными перегрузкам и социальной изоляцией работников на протяжении длительного периода времени вахты. Перечисленные условия увеличивают несоответствие между ожидаемыми трудностями в процессе выполнения вахтовой работы и реальными возможностями работника по их преодолению, а также ожидаемыми результатами труда и отсутствием возможности в процессе вахты ими воспользоваться в полной мере. Данные особенности вахтового метода труда создают особые трудности для поддержания мотивации персонала и требуют анализа ее специфики. Выбранная тематика исследования является особенно актуальной и ценной для нашей страны, учитывая ее огромную протяженность и удельный вес нефтегазовой отрасли в экономике.

С формальной точки зрения представленный текст диссертации включает все необходимые составные части (введение, оглавление, теоретическая и методическая части, описание результатов исследования и их обсуждение, выводы, заключение, список использованной литературы, приложения, аннотации работы на русском и иностранном языке).

Содержание работы полностью соответствует специальности и заявленной теме. Отдельно необходимо отметить тщательность подбора методик изучения и комплексный характер исследования. В работе использован комплекс методов, включающий изучение мотивации достижения успеха, избегания неудач и аффилиации, удовлетворения базовых потребностей, профиля временной перспективы личности, стратегии поведения в конфликте, лояльности организации и стране. Автор не ограничился изучением структуры мотивов. Также изучены надмотивационные феномены, что составляет новизну использованного подхода. Заявленная цель работы и поставленные задачи выполнены, получены важные результаты – описан мотивационный портрет операторов по добычи нефти и газа, работающих вахтовым методом в условиях Крайнего Севера, установлены взаимосвязи между компонентами их внутренней трудовой мотивации, а также факторы лояльности, разработаны рекомендации по учету мотивационных особенностей.

Следующее достоинство работы заключается в четкости формулировок задач исследования, гипотезы и выводов исследования. В литературном обзоре логично, грамотным научным языком и последовательно раскрывается изучаемая тема, приводится анализ как общих подходов к изучению мотивации персонала, так и современных психологических исследований вахтового труда, даются ссылки на исследования коллег, подчеркивающие преемственность представляемого исследования.

Во второй главе описаны методы исследования и представлено их обоснование, также дается полная характеристика участников исследования, принципы формирования выборки. В исследовании приняли участие 54 сотрудника ОАО «Газпром», работающих по специальности «оператор по добыче нефти и газа». Достаточность объема выборки для получения достоверных результатов определяется тем, что исследование проводилось в условиях вахты.

В качестве редкой особенности работы необходимо отметить использование оригинальной версии опросника Э.Деси и Р.Райана, который не так давно адаптирован в России, однако широко используется зарубежными авторами в рамках субъектно-деятельностной парадигмы. В работе дается анализ корреляционных связей названной методики с другими используемыми методиками с целью исследования ее возможностей. Выбор математико-статистической обработки данных обоснован и обусловлен целью и задачами исследования и проведен на высоком уровне. Полученные результаты качественно и наглядно описаны и представлены аргументированные и обоснованные выводы.

В работе проводится факторный анализ лояльности, выявлены общие и специфические проявления организационной и гражданской лояльности и их взаимосвязь с мотивационными показателями. К сожалению, в выводах эта часть работы представлена кратко. Установлено, что проблемным компонентом лояльности организации является сравнительно высокая готовность работников сменить место работы на более выгодных условиях.

Таким образом, автором работы комплексно изучена заявленная тема, получены результаты, которые имеют практическую, методическую и научную значимость, проведено исследование, которое соответствует требованиям, предъявляемым к ВКР.

Перечисленные выше достоинства работы позволяют рекомендовать оценку «отлично», а также рекомендовать полученные результаты к публикации.

Старший преподаватель
кафедры эргономики и инженерной психологии

Горюнова Л. Н. Горюнова Л. Н.