

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

Кафедра «Теоретическая и прикладная психология»

37.03.01 «Психология»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: **Возможности для самореализации в трудовой
деятельности в аспекте повышения удовлетворенности трудом**

Студент(ка) Е.Ю. Буянова _____
(И.О. Фамилия) (личная подпись)

Руководитель к.псих.н., доцент В.В. Пантелеева _____
(И.О. Фамилия) (личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой: к.псих.н., доцент Е.А. Денисова _____
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) (личная подпись)

« _____ » _____ 20__ г.

Тольятти, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ	7
1.1. Психологические трактовки понятия «мотивация личности в труде»	7
1.2. Условия повышения удовлетворенности трудом	15
1.3. Самореализация личности в труде как фактор повышения удовлетворенности деятельностью	20
Выводы по первой главе	31
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ САМОРЕАЛИЗАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ В ТРУДЕ	32
2.1. Организация и методика проведения исследования	32
2.2. Анализ результатов изучения показателей удовлетворенности трудом, характера актуальной мотивации и условий для самореализации в труде	35
2.3. Статистический анализ результатов эксперимента	44
Выводы по второй главе	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	49
БИБЛИОГРАФИЯ	51
ПРИЛОЖЕНИЕ	55

ВВЕДЕНИЕ

В условиях современных экономических преобразований в нашей стране наблюдается снижение производительности труда, текучесть кадров и низкая лояльность работников. Одной из важных причин всего этого является недостаточная удовлетворённость своим трудом, потребности самореализации и самовыражения в профессиональной деятельности. Уровень удовлетворенности собственным трудом является чрезвычайно важным фактором, влияющим на качество деятельности в профессиях типа «человек-человек», к каковым относится и труд работников коммерческих структур (фирм, организаций, компаний), от чего зависит статус организаций, их престиж, конкурентоспособность.

В период экономического кризиса, который переживает наша страна в настоящее время, практически все организации сталкиваются с проблемами низкой производительности, невысокого спроса на продукцию, в связи, с чем прибегают к непопулярным мерам снижения оплаты труда, что, в свою очередь ведет к высокому уровню неопределенности у персонала и низкой удовлетворенности профессиональной деятельностью у работников. Для решения многих из этих вопросов целесообразной, на наш взгляд, является изучение мотивационных аспектов деятельности, а также условий для профессионального развития личности в труде. При невозможности усилить материальный аспект труда можно обратить внимание руководителей на организацию трудовой деятельности и развитие адекватной мотивационной основы труда. Это возможно обеспечить через создание условий для успешной самореализации профессиональных намерений и личности работников.

Профессионализация подразумевает не только адекватное функционирование в рамках определенных требований к деятельности, не только постоянное самосовершенствование в данной профессии, но одновременно и потребность в личностном развитии и самореализации. Это

означает актуализацию экзистенциальных проблем человеческой личности и заставляет размышлять о реализации через профессию таких личностных образований, как специфические цели и смыслы человеческой жизни, высшие устремления, с которыми на наш взгляд непосредственно связаны ощущения человеком собственной успешности в профессии и удовлетворенности своим трудом. Не случайно А.В. Брушлинский отмечает, что для российского менталитета особенно характерна духовность. «Она характеризует определенную иерархию ценностей, целей и смыслов, высший уровень освоения мира, а потому является важнейшим психическим свойством» [6]. Вот почему смысложизненные ориентации и устремления, подготавливаясь всем ходом предыдущего личностного развития, в наибольшей мере реализуются взрослым человеком через его профессиональную деятельность.

Успешность профессионального пути определяется как удовлетворенность личности профессиональной самореализацией, на основе субъективной оценки прожитой части своей профессиональной жизни как удачной и успешной, вследствие реализации жизненных ожиданий, результативности профессиональных и личностных достижений на каждом уровне профессионализма и их признания в профессионально-значимой для субъекта среде. Все это позволяет человеку воспринимать себя как профессионала и наполняет его жизнь ощущениями продуктивности и осмысленности, побуждая его подниматься по ступенькам профессионального и духовного развития, выходить за пределы своего профессионального труда и направлять свои усилия не только на собственное профессиональное совершенствование, но и способствовать достижениям других людей.

Самореализация личности находит отражение в жизненной позиции человека. В результате установки на самореализацию определяется прохождение личностью своего жизненного пути, а также осознание и выработка важнейших критериев, которые личность применяет, чтобы оценивать свои способности и возможности притязать на конкретные достижения в профессии. Благодаря этой

способности определяется творческое отношение работника к своей деятельности в целом и, в частности, к профессиональной сфере, т.е. в своей непосредственной работе. Оценка своих достижений и соотнесение их с уровнем притязаний в профессии позволяет личности осознать себя в качестве субъекта и продуктивно реализовывать свой потенциал.

В трудовой деятельности – основной для взрослого человека - не просто проявляются, но и формируются ключевые способности, закладываются черты личности, слагающие его характер. Однако, ведущее место занимает мотивация – именно она в трудовой, т.е. профессиональной деятельности становится тем психологическим источником, который и определяет в целом уровень достижений как в профессии, так и в жизни в целом, становясь вектором определения уровня развития личности. Формирование и самореализация личности в труде – характерная черта периода взрослости. Вот почему изучение собственно мотивации труда, и, в частности механизмов мотивации самореализации в соотношении с уровнем удовлетворённости этим трудом мы считаем актуальным.

Цель исследования – изучение возможностей для самореализации в трудовой деятельности в плане повышения удовлетворенности трудом.

Объект исследования – удовлетворенность трудом.

Предмет исследования – возможность для самореализации в труде как условие удовлетворенности трудом.

Гипотеза исследования – наличие в организации условий для раскрытия индивидуальных особенностей работников и возможность творчества в работе способствуют самореализации личности и повышают удовлетворенность трудом.

Для достижения поставленной цели и проверки выдвинутой гипотезы исследования были определены следующие **задачи**:

1. Проанализировать и систематизировать теоретические источники по рассматриваемой проблеме.
2. Исследовать особенности мотивации трудовой деятельности в

трудо­вом коллек­тиве.

3. Выявить специфику условий труда в аспекте возможностей для самореализации личности работников

4. Сопоставить удовлетворенность трудом и актуальные мотивы работников.

5. Проанализировать полученные результаты, сформулировать выводы.

Комплекс **методов исследования** представлен следующими группами:

- анализ и обобщение психологических источников по проблеме исследования;
- констатирующий эксперимент, направленный на выявление уровня удовлетворённости трудом и характера мотивации в труде с применением методик:
 - методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» для оценки удовлетворенности трудом Бадоева Л.;
 - методика «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно – потребностной сфере» О.Ф. Потёмкиной;
 - анкета для выявления условий для удовлетворения основных потребностей личности (по иерархии А. Маслоу);
- методы количественного и качественного анализа эмпирических данных.

Структура и объём работы – бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения, литературы, приложения.

В первой главе дается теоретическое обоснование проблемы мотивации личности в трудовой деятельности, рассматривается её исследование в отечественной и зарубежной психологии, а также проблемы самореализации как мотивационного фактора в труде.

Во второй главе описывается непосредственно проведенный констатирующий эксперимент.

В заключении представлен краткий отчет о проделанной работе и сформулированы выводы.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

1.1. Психологические трактовки понятия «мотивация личности в труде»

Мотивация личности в труде – тема, разрабатываемая в трудах многих отечественных и зарубежных авторов. А.Н. Леонтьев – классик отечественной психологии – раскрывает понятие мотивов как психологических детерминант, или побудителей целенаправленной деятельности человека. Осуществление любой деятельности начинается с принятия ее личностью. В результате возникает желание выполнять деятельность наилучшим образом. Это желание выступает как детерминирующая тенденция. Она является исходным моментом для формирования всей психологической системы деятельности. В ходе этого процесса определяется предмет деятельности, который является субъективным. Т.е. деятельность для конкретного человека опредмечивается [25]. Субъект задает себе вопрос: «Зачем нужна мне эта деятельность?». Когда предмет определен, деятельность приобретает личностный смысл и происходит формирование мотива данной деятельности.

Мотивация побуждает трудовую активность, оказывает влияние на формирование цели и выбор путей ее достижения и выступает системообразующим фактором психологической системы деятельности.

Механизм мотивации универсален для всех ее форм и уровней – от биологического до социально-личностного. Мотивация возникает на основе актуализации определенной потребности (нужды в чем-то). Когда состояние отклоняется от необходимой нормы, человек ощущает потребность в чем-либо, возникает мотив для деятельности, ликвидирующей это отклонение. Чем сильнее потребность, тем более активизируется мотивация. Мотив четко записывает предмет, путь удовлетворения и потенциальный результат.

Цель, которую ставит в трудовом процессе человек перед собой

является результатом усилий со стороны администрации и объективных условий, влияющих на стремления работников. Эти две стороны обеспечивают эффективное выполнение деятельности и возникновение личных целей. Личные цели и мотивы могут быть сконцентрированы не только на трудовых задачах, но и на сторонних относительно трудовой деятельности интересах.

Задача администрации - создать для работника условия для удовлетворения личных мотивов. Трудовые цели включаются в систему личных целей и мотивов.

Для решения задач нашего исследования нам представляется интересной классификация мотивов трудовой деятельности, разработанная А.А. Русалиновой [39, 43]. Автор исходит из анализа следующих потребностей: материальные, духовные, социальные. Для каждого работника отношение к труду определяют три фактора: материальная заинтересованность в данной конкретной работе; непосредственный интерес к процессу труда; переживание социальной значимости результатов труда (мой труд важен, престижен). Все указанные факторы выступают совместно, но в разных сочетаниях, что дает 6 типов отношения к труду. При этом самый оптимальный тип – высокая интенсивность всех трех компонентов.

В процессе труда конкретного человека довольно часто встречается изменение доминирующего мотива, на что влияют обстоятельства личной жизни, социальная обстановка.

В зарубежной литературе значительный вклад в исследование вопроса внес А. Маслоу [29]. Его концепция мотивации – это попытка объяснить механизмы динамики мотивации. Маслоу разработал иерархию потребностей, которые и есть источники мотивов: базисные (постоянные), производные (метапотребности – приобретенные, выработанные, ценностно-ориентированные). Разделенные на группы потребности могут сливаться и переходить. По качеству потребности располагаются от низшего уровня к низшим в следующем порядке:

- физиологические,
- потребность в безопасности
- потребность самосохранения
- социальные потребности
- потребность самоутверждения

Все потребности можно разделить на несколько групп.

Первая - экзистенциальные (базисные) потребности – куда входят и физиологические, и, частично, социальные. Главное - они должны быть удовлетворены для безопасности выживания индивида или вида в целом.

Вторая группа - потребности в «установлении связи», выражении чувства близости с другими людьми, во внимании к себе с их стороны, т.е. потребность в контакте.

Третья группа - потребности «развития» - стремление человека к созиданию, внесению новизны в ситуацию, самовыражение через какую-либо творческую деятельность. Эти потребности продуцируют деятельность по самореализации, самоактуализации, саморазвитию.

Как мы видим, 2 и 3 группы – это метапотребности. Их удовлетворение не так необходимо для выживания, для организма, но крайне важно для личности. Когда актуализируется любая из потребностей, вся деятельность направляется на ее удовлетворение. По Маслоу потребности из разных групп постепенно заменяют друг друга. Меняется актуальность потребностей – меняются мотивы – меняется деятельность.

Следующий уровень потребностей по иерархической линии актуализируется только в том случае, если удовлетворены предыдущие. Происходит актуализация по принципу доминанты. Принцип расшифровывается в следующем ряде положений.

Чем слабее удовлетворены базисные потребности, тем сильнее потребности к их удовлетворению.

Чем менее удовлетворены потребности в контакте, тем сильнее действуют базисные потребности.

Чем менее удовлетворено стремление к самоутверждению, тем сильнее потребность в контакте.

Сила воздействия потребностей – это функция ее удовлетворения. Чем сильнее потребность, тем больше она актуализирована. Чем сильнее актуализирована низшая потребность и чем менее она удовлетворена, тем менее актуальны все остальные уровни.

Интенсивность потребности определяется ее местом в общей иерархии. Доминирующая потребность заглушает все остальные. Самая высшая потребность, обеспечивающая гармоничное существование, это потребность в самоактуализации собственных достоинств. Большинство в силу объективных условий вынуждены значительное время тратить на удовлетворение низших потребностей, однако естественно стремление человека достичь того уровня жизни, в котором актуальны высшие потребности. Общество должно таким образом строить свои условия, чтобы член общества мог максимально сконцентрироваться на высших потребностях. Это такой уровень труда, который обеспечивает удовлетворение первых двух уровней. Должна быть обеспечена свобода выбора трудовой деятельности. Если человек находит в своей деятельности удовлетворение, то это открывает возможности для самореализации. Самореализация не имеет пределов, но может происходить на разных уровнях. Концепция Маслоу чисто теоретическая, описывает любую деятельность в виде пирамиды, где две нижние ступеньки — это первичные потребности, а три верхние — вторичные потребности.

Физиологические (органические) потребности. Потребности в пище, воде и другие, которые человек должен удовлетворять, чтобы поддерживать свой организм в жизнеспособном состоянии. Когда люди вынуждены работать только для поддержания жизни, они мало интересуются содержанием работы, сосредоточены на оплате и условиях труда, безопасности рабочего места, на том, чтобы условия работы лишь не усложняли их существования.

Потребности в безопасности. Потребности, обусловленные стремлением находиться в стабильном и защищенном состоянии, в безопасности от болезней, страданий. Руководствуясь потребностями этого уровня, люди стремятся соблюдать правила, точные инструкции с тем, чтобы избегать тревожных ситуаций. Люди с актуальными потребностями в безопасности избегают риска, любых инноваций и преобразований. Пытаясь застраховаться от возможных неблагоприятных событий, они пытаются повысить квалификацию, добиваются дополнительных гарантий своей стабильности.

Потребности в принадлежности, причастности и любви. Стремление к участию в совместной деятельности с другими людьми, к членству в различных объединениях, желание дружбы, любви. В работе это проявляется в желании быть членом коллектива, в необходимости устанавливать дружеские отношения с сотрудниками. Им требуются условия для личного общения на работе, постоянны напоминания о высокой оценке со стороны коллег.

Потребности уважения, признания. Потребности в том, чтобы быть компетентным, способным, что дает уверенность в себе. Люди с актуализированными потребностями этого уровня стремятся к лидерству, добиваются положения авторитета при решении поставленных задач, им требуется присвоение титулов и званий, почетных наград, публичное признание их заслуг и прочее.

Потребности в самоактуализации. Стремление к максимальной реализации своих способностей, развитию своей личности, достижению целей. Это потребности индивидуального характера. Люди, достигшие такого уровня, готовы к созиданию, открыты к контактам, независимы, для удовлетворения им требуется участие в решении сложных творческих задач, что позволит проявлять свои способности, изобретательность и получать удовлетворение от процесса и результата работы, обогащать ее, приобретать новый опыт.

Если одна потребность удовлетворяется, на смену ей приходят другие, неудовлетворенные. Потребности, находящиеся у основания пирамиды, требуют удовлетворения в первую очередь. Пока не достигнуто насыщение потребностей нижнего уровня, вероятность того, что для человека станут актуальными потребности более высокого уровня, очень невелика. Потребности верхнего уровня могут быть удовлетворены гораздо большим числом способов, чем потребности нижнего уровня. Высшие потребности позднее возникают у человека, они менее важны для выживания, их удовлетворение легче отодвинуть на некоторое время, субъективно они воспринимаются как менее насущные. Удовлетворение высших потребностей приносит больше удовлетворения, влияет на увеличение продолжительности жизни и снижение заболеваемости – факт, доказанный биографиями многих выдающихся творческих людей.

Таким образом, мы видим, что согласно этой концепции, можно влиять на удовлетворенность человека работой, за счет предоставления ему возможности удовлетворять актуальные для него в данный момент потребности. Если человек не ощущает себя в достаточной безопасности, то вряд ли у него сформируются потребности в самореализации и переосмыслении себя и своих ценностей.

Один из важнейших симптомокомплексов, оптимизирующих мотивацию личности в труде – это самосознание. Речь идет об осознанном отношении человека к тому, какие его мотивы и потребности, различные переживания обнаруживают себя в трудовой деятельности. под влиянием оценочного отношения окружающих складывается, через соотнесение поставленных целей и актуальных мотивов, достигнутых результатов с принятыми в обществе эталонами и нормами формируется самосознание и самоотношение. Структура самосознания складывается из эмоциональной и смысловой оценки личности собственных возможностей в реализуемой деятельности. Таким образом, в связи с активацией комплекса самосознания и самоотношения у человека формируется уровень притязаний -

определенное представление о себе как о работнике, а также возникает представление, возможно ли достичь определенных результатов в труде.

Исходя из участия самосознания в регуляции мотивов в труде, создана классификация мотивов Т. Томашевского [39].

Автор дает характеристику мотивационной структуры через анализ компонентов самосознания. Томашевский выделил несколько групп мотивов, которые определяют сознательное отношение человека к трудовой деятельности.

Мотивы «выгоды». Работник должен представить себе зависимость между производительностью труда и собственной выгодой. Для этого он должен постоянно видеть достигнутые результаты, получать информацию о качественных и количественных параметрах труда. В качестве мотива «выгоды» могут выступать материальные, социальные, духовные мотивы.

Мотивы безопасности. Работник должен ощущать себя в состоянии безопасности в труде. Ощущение субъективно: у каждого собственная мера безопасности. Возможны опасности физические – угрожают здоровью или жизни; материальные – возможность денежного ущерба; социальные – угроза общественных мер воздействия, потеря профессионального престижа, уважения других людей. Для каждого человека доминировать может одна группа или их сочетание.

Мотивы «удобства». У человека есть естественное стремление выбирать из доступных ему способов выполнения задания самый удобный, требующий незначительного физического и умственного напряжения. Но это не означает, что он выбирает самую простую работу (оценка субъективна). Наиболее привлекательна та работа, степень трудности которой наиболее оптимальна.

Мотивы удовлетворенности. Возможность работы доставлять удовлетворение работнику непосредственно самим процессом труда (например, творческий труд). Если изначально в работе нет такого фактора, люди стремятся таким образом изменить какие-то действия, операции, чтобы

работа приносила удовлетворение.

Мотив «мнение товарищей». Каждый отдает себе отчет в том, что окружающие ожидают от него определенного уровня выполнения работы. Это связано не только с результатом, но и способом выполнения деятельности. Если присутствует гармония в том, что есть и что ожидается, мотив обеспечивает благотворное состояние работника.

Группы мотивов действуют одновременно, но доминировать может какой-то один или ограниченная группа мотивов. В этом случае необходимо, чтобы все остальные мотивы действовали в одном направлении с ведущим. Мотивы могут вступать в противоречие. (Например, опасная работа, но выгодная, человек начинает принимать меры по созданию субъективной безопасности, и воспринимает ее уже как более безопасную). Если однонаправленности мотивов не удастся создать, развивается внутриличностный конфликт, что снижает эффективность деятельности (не говоря уже о личности) [39].

К. Замфир [15] считает, что для высокой эффективности труда важно благоприятное соотношение между тремя основными видами мотивации: внутренней (получение удовлетворения от процесса труда, выполнение деятельности, в которой реализуются склонности, способности и ценности субъекта труда); внешней положительной мотивации (поощрение за эффективный труд) и внешней отрицательной мотивации (наказание за недостаточно эффективный труд, угроза наказания за ненадлежащее исполнение обязанностей, возможности применения санкций). Наиболее оптимальной будет система мотивации, при котором центральное место занимают внутренние мотивы при одновременном использовании внешних положительных мотивов и исключении, по возможности, или ограничении внешних отрицательных мотивов: $ВМ > ВПМ > ВОМ$. Наихудшее соотношение — $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Тип мотивации влияет не только на эффективность труда, но и на личность работника. Высокая удовлетворенность возможна, в основном, при

преобладании внутренней мотивации. Если преобладает внешняя мотивация, то труд становится просто средством для достижения чего-то, не являясь самоцелью; он выступает как обязанность чему-то внешнему, как цена за приобретение благ, необходимых человеку. Если внутренняя мотивация является источником развития человека, стимулирует совершенствование профессионального мастерства, то внешняя мотивация ориентирует его на сугубо личные интересы (цели), подавляет коллективистские устремления, приводит к отчуждению от коллектива. Внешняя мотивация не стимулирует в должной мере профессионального развития, превращает труд в деятельность, совершаемую под давлением внешней необходимости. Особенно разрушительна для личности роль отрицательные мотиваторы, как правило, порождают конформизм, безответственность, ограниченность инициативы, значительную пассивность в выполнении профессиональных обязанностей.

1.2. Условия повышения удовлетворенности трудом

Выживание многих фирм (особенно небольших, зачастую ограниченных в экономических ресурсах) зависит сегодня во многом от их способности задействовать резервы, использование которых не требует больших затрат. Один из них – современная система мотивации. Системная работа по повышению заинтересованности в работе и повышению производительности очень сложна. Попытаемся каким-либо образом упорядочить имеющиеся у нас данные.

Удовлетворенность работника трудом – это оценочное представление работника о своей деятельности, которое является его отношением к процессу и результатам деятельности, является эмоционально окрашенным и влияет на его трудовое поведение.

Всякий труд предполагает вознаграждение, то есть то, что работник считает для себя ценным. Вознаграждение может быть внешним или внутренним.

Внутреннее – удовлетворение от достигнутого результата, от самого процесса работы, ощущение значимости своего труда, чувство самоуважения. Основное условие удовлетворенности работой как таковой – ее творческий характер. Обновление содержательного компонента ежедневной деятельности должен продумывать и обеспечивать исполнителям руководитель, преподнося рутинные задания новым образом.

Еще одно условие творчества и инициативы со стороны работников – поощрение любых предложений, улучшающих работу отдела, всей фирмы любым способом: премированием, продвижением по служебной лестнице, предоставлением возможности учебы, публичного объявления благодарности и так далее. Не нужно думать, что инициатива работников – это нечто само собой разумеющееся. Это происходит естественным образом отнюдь не на каждом этапе развития фирмы. На некоторых стадиях развития организации творчество сотрудников должно стимулироваться дополнительными мерами.

Важным элементом мотивации является участие сотрудников в планировании своей деятельности и работы компании. Прямая зависимость заработка от финансовых результатов деятельности фирмы – также эффективный мотиватор.

Под внешним поощрением понимается то, что человеку предоставляет фирма-работодатель: материальное поощрение, возможность карьерного роста, льготы, общественное признание заслуг, предоставление определенного статуса. Мотивируют не только премии, повышение зарплаты и памятные подарки, но и другие предоставляемые работодателем возможности для удовлетворения потребностей работника в сопричастности, уважении, общении, самореализации [18, 40].

Так, одним из наиболее действенных мотивов творчества в своей работе является возможность продвижения по службе. Возможность приобрести акции своей компании создает чувство сопричастности, статус совладельца. Важно также отмечать ценность сотрудника для коллектива, его роль в деятельности всей компании. При этом важно подчеркивать не

столько наличие у него большого потенциала, профессионально важных качеств, сколько его реальные достижения. В основе этого мотивирующего фактора лежит естественное стремление к справедливости, что относится и к оценке труда сотрудников. Главным в этом должен быть учет конкретных показателей, а не общего впечатления о деятельности работника и ни в коем случае не эмоционального отношения к нему. Всем известны люди, которые создают впечатление бурной деятельности вокруг себя, создают видимость значимости, не стесняются делать комплименты и милые подарки. А рядом могут работать несколько замкнутые в себе очень хорошие специалисты, которые тянут на себе полфирмы, никогда не пойдут просить за себя, не выразят своего недовольства, но вдруг неожиданно для руководства приходят с заявлением об уходе. Чувство сопричастности к делам коллектива нужно формировать во всех сотрудниках, и в тех, кто, казалось бы, спокойно работает и не нуждается в этом.

Ф. Герцберг считает, что существует целый ряд факторов, которые вызывают удовлетворенность работой, и когда они действуют, то появляется база для реализации следующих двух уровней. Есть факторы, которые вызывают неудовлетворенность работой, они переводят потребность на более низший уровень реализации. Основные факторы, которые обеспечивают массовую удовлетворенность работой, - факторы сохранения, связанные с потребностью избегать страдания, дискомфорт. Их благоприятное состояние приводит к уничтожению чувства неудовлетворенности. Когда это происходит, возникает стремление к самореализации. Включаются факторы-мотиваторы реального переживания удовлетворенности (достижения в работе, признание другими этих достижений, ответственность, возможность продвижения, престиж). Обеспеченная реализация этих факторов провоцирует активацию потребности в самореализации, самоактуализации. Все оценки субъективны. Поэтому уровни, на которых происходит самореализация различны. Кто-то и не доходит до высшего уровня.

В исследовании Ф. Герцберг [24, с. 34] показано, какие факторы вызывают удовлетворенность или неудовлетворенность человека в ходе трудовой деятельности. Оказалось, что возникновение этих противоположных состояний является двумя совершенно разными процессами. Устранение причин состояния неудовлетворенности вовсе не обязательно приводило к увеличению удовлетворенности. Наличие позитивных факторов не всегда снимало недовольство происходящим.

В ходе эксперимента двумстам инженерам задавались вопросы следующего содержания: «Когда после выполнения служебных обязанностей вы чувствовали себя особенно хорошо?» и «Когда после выполнения служебных обязанностей вы чувствовали себя особенно плохо?» Все ответы испытуемых разделялись на две группы: «факторы гигиены» и «факторы мотивации».

В группу факторов гигиены вошли

- размер оплаты труда,
- условия труда (безопасность, комфортность),
- отношения с руководителями,
- отношения с коллегами,
- режим работы,
- политика администрации, в том числе правила, контроль за подчиненными и прочее.

В основном эти факторы связаны с внешними условиями, отсутствие которых вызывает у работников чувство неудовлетворенности. Вместе с тем их присутствие не обязательно приводит к состоянию полного благополучия, а всего лишь обеспечивает нормальные условия для работы.

В группе факторов мотивации оказались

- продвижение по карьерной лестнице,
- состояние успеха,
- возможность творчества в работе,
- степень ответственности и осведомленности.

Эти условия вызывают сильное мотивирующее воздействие на работника, определяют качество выполнения им работы. Данные условия определяют удовлетворение таких потребностей как достижение, признание, ответственность, продвижение, возможность роста. Однако отсутствие возможности для удовлетворения этих потребностей не вызывает острой неудовлетворенности работой. Человек сам не может понять, что его не устраивает.

Выводы были сделаны следующие. При наличии у работников чувства неудовлетворенности, руководителю необходимо первостепенную роль отводить устранению факторов, вызывающих неудовлетворенность. Вторым шагом является приведение в действие мотивирующих факторов, способствующих возникновению у работников состояния удовлетворенности.

Подведя итоги, можно обозначить следующие методы повышения мотивационного потенциала профессиональной деятельности. Существуют специальные приемы, повышающие заинтересованность работника в труде. По силе своего мотивационного эффекта они выстраиваются в последовательность.

Экономические методы. Основаны на материальном вознаграждении за работу. Существуют три общих правила экономического мотивирования. Первое: размер премии не должен быть меньше 30% заработной платы. Второе: экономические методы усиливаются моральными факторами (премия в торжественной обстановке). Третье: экономическое поощрение не должно быть отсрочено (поощрение должно быть обещано сразу, а не в качестве прибавки к следующему отпуску).

Целевой метод. В основе две закономерности. Во-первых, четкие и ясные цели обладают мотивационным воздействием. Во-вторых, большей мотивирующей силой обладают более труднодостижимые цели (льстит самолюбию работника, т.к. соответствует высокому уровню притязаний и повышает социальную оценку его возможностей).

Метод проектирования и перепроектирования работ. Совершенствование и изменение уже существующей организации т.о., чтобы задания в наибольшей степени соответствовали мотивации работника.

Метод вовлечения работников, который связан с участием персонала в процессе управления своей трудовой деятельностью. Благодаря повышению ответственности за общий результат происходит раскрепощение инициативности и самостоятельности [39].

1.3. Самореализация личности в труде как фактор повышения удовлетворенности деятельностью

Самореализация личности понимается многими авторами по-разному. Согласно мнению Г. М. Андреевой, М. Т. Громковой, Н. Б. Крыловой, Л. Н. Куликовой, И. Ф. Харламова и других самореализация является завершающим этапом процесса саморазвития личности - в результате успешного решения поставленных задач. В случае же выдвижения новых задач и осуществления себя в других видах деятельности самореализация личности выступает началом нового этапа саморазвития, источником ее новых потенциалов.

Согласно воззрениям А. Маслоу, человек мотивирован на поиск личных целей, что делает его жизнь осмысленной и значительной. По удовлетворению одной из потребностей - актуализируется другая и т.д. Ответственная свобода, являясь главной чертой самореализовавшейся личности, означает, что человек «не перекладывает ответственность за свою жизнь на других людей, он сам несет ответственность за созидание и построение своей жизни, за сохранение своей индивидуальности и самобытности» [30, с. 30]. Для самореализующейся личности характерны внутренний контроль (самоконтроль) и внутреннее оценивание (самооценка), ей присущи ответственность за осуществленный выбор ценностей и вынесение оценок, а также независимость от давления внешних оценок.

В отечественной психологии самореализующаяся личность рассматривается как личность, обладающая устойчивым, твердым ядром, социальными и нравственными убеждениями, высокой психологической лабильностью, способностью усваивать и перерабатывать новую информацию и создавать нечто новое не только в юности, но и в зрелом возрасте (И. С. Кон) [22].

Понимание термина "самореализация личности" осложняется ещё и тем, что при рассмотрении вопросов развития и самосовершенствования личности такие понятия, как "самореализация" и "самоактуализация" зачастую используются учёными как синонимы.

Впервые термин "самоактуализация" был употреблён в работах нейрофизиолога К. Гольдштейна, понимавшего под самоактуализацией реорганизацию способностей личности после перенесённого ранения. А. Маслоу, будучи учеником К. Гольдштейна, стал использовать данный термин в более широком смысле: А. Маслоу трактует "самоактуализацию" как "полноценное развитие человека", предопределённое биологически [29]. Самоактуализация означает для исследователя тенденцию к реализации внутреннего потенциала личности, то есть самореализацию её потенциалов.

К. Роджерс под самоактуализацией понимает тенденцию организма продвигаться в направлении к зрелости. Самоактуализация, в понимании исследователя, является обозначением силы, заставляющей человека развиваться на самых разных уровнях [41].

Р. Ассаджоли рассматривает самоактуализацию как самоосуществление, пробуждение и проявление скрытых возможностей человека. Согласно данной трактовке, самоактуализация является всего лишь ступенью, по достижении которой начинается подлинно духовное развитие человека [по 49].

Таким образом, можно констатировать, что понятие «самореализация» активно и широко обсуждается в последнее время. Трактовка этого понятия неоднозначна. Зачастую причиной является отсутствие четкого определения

самореализации. Идет ли речь о самореализации как процессе, стремлении, установке к определенному поведению или о самореализации как вершине развития личности – от этого, на наш взгляд, зависит принципиальная возможность изучения этого явления и поиска путей его оптимизации.

В качестве подтверждения неоднозначности понимания самореализации приведем суждение Н.С. Пряжникова [36]: «Самореализация в труде, понимаемая как стремление утвердить свое достоинство через служение идеалам добра и справедливости, реально сталкивается с серьезными трудностями: 1. Готово ли общество справедливо оценивать вклад каждого человека в общее благосостояние? Мы считаем, что пока не готово. 2. Готов ли конкретный человек, понимая, что его труд часто по справедливости не оценивается, тем не менее, добровольно и творчески реализовать свои лучшие таланты в труде? Мы считаем, что реально таких людей очень немного, их иногда считают "почти святыми" или ... дураками».

Ряд авторов рассматривают самореализацию как процесс, при котором происходит самосовершенствование человека. В основе лежит диалектический механизм сочетания самоизменения и самостановления в ходе жизненного пути человека. В ходе самореализации человек осуществляет в жизни себя самого в повседневной деятельности, стремится найти и утвердить свой особый путь в мире, реализовать свои ценности, найти смысл своего существования в каждом моменте. Самореализация предполагает осуществление в практическом плане задатков, личностных способностей, сформированных черт характера в какой-либо сфере деятельности с пользой не только для себя, но и окружающих людей, общества в целом (В. В. Ковров, А.А.Коростылева и другие).

Мы рассматриваем самореализацию как феномен достижения вершины развития личности. Однако, есть мнение, что в этом случае можно потерять свой предмет ввиду незначительного числа самореализующихся личностей (1-2 % по оценкам А. Маслоу). Поэтому в рассмотрении особенностей профессиональной самореализации следует рассматривать ее как тенденцию

к реализации своих возможностей, проявлению способностей и наклонностей, готовности проявлять активность и творчество в решении стоящих перед личностью задач на каждом этапе профессионального и личностного развития.

Фактом считается то, что наиболее существенное раскрытие личностного потенциала возможно исключительно в общественно значимой деятельности. Существенно также, чтобы выполнение этой деятельности определялось не только обществом — то есть извне, но и главным образом через внутреннюю потребность самой личности. В этом случае деятельность личности превращается в самодеятельность. В этой деятельности происходит реализация способностей, что и представляет собой самореализацию. В трудоспособном возрасте, как известно, развитие личности происходит в трудовой (профессиональной) деятельности, таким образом, процесс самореализации занимает значительную часть взрослой жизни. Задатки проявляются в труде человека, способности человека также формируются в его работе, в ней же проявляется и складывается его характер, оформляются особенности личности в целом. Многие исследователи связывают самоактуализацию личности и самореализацию именно с работой, с трудовой деятельностью. В частности, К.Ясперс связывает самореализацию с «делом», которое делает человек. И.С. Кон полагает, что этот процесс находит проявление в труде и общении. В числе характеристик самореализующейся личности А. Маслоу [29] называет «центрированность на задаче», отличая ее от центрированности личности на себе. Речь идет не об эгоцентрированности, а ориентации на проблемы, которые находятся выше непосредственных и актуальных на данный момент потребностей. Автор обнаружил, что все без исключения личности, изученные им, имели приверженность какой-либо задаче, своему долгу, имели призвание, занимались любимой работой, считая ее важной и существенной для общества. Поглощенность своим делом, своей профессией А. Маслоу сравнивает с любовным романом: «работа и человек, кажется, предназначены

друг для друга... человек и его работа подходят друг другу и принадлежат друг другу как ключ и замок». Л.М. Митина, рассматривая профессиональное развитие педагога, подчеркивает, что реализовать, воплотить себя человек может только в деятельности [32]: «человек самореализуется в деятельности, и содержанием потребности в деятельности является потребность в самореализации. Потребность в деятельности и потребность в самореализации являются едиными для профессионала. Единство данных понятий показывает, что основой существования педагога является потребность в деятельностной самореализации, или потребность самоактуализации в деятельности» [39].

Еще одно важное понятие, связанное с самореализацией - личностная зрелость и самоопределение личности. В профессиональной сфере это особенно важно, поскольку это одна из основных сфер жизнедеятельности. В качестве одного из критериев зрелости личности выступает ее автономность, за которой стоит сформированность сознания, реализм в отношении себя и окружающего мира. Это служит основанием для проявлений независимости на различных этапах самореализации личности в профессии. К тому же следует рассматривать условия преодоления затруднений в ходе самореализации.

Далее мы попытаемся раскрыть суть самореализации через понятие «профессиональное самоопределение». Проблема реализации личности в профессиональной деятельности наиболее разработана в вопросах изучения профессионального становления. Наиболее близким к представлениям о самореализации является то, как трактует профессиональное самоопределение Н.С. Пряжников, объясняя его как последовательное развитие внутренней готовности личности осознанно и притом самостоятельно строить планы, корректировать и доводить до исполнения перспективы развития себя в профессии, жизни и личностном росте. Самоопределение, по сути, представляется собой процесс становления и прогрессивного личностного изменения под воздействием социальной среды,

профессиональной сферы и активности самой личности, которая связана с самосовершенствованием и самоосуществлением [35]. В определении понятий «профессиональное самоопределение» и «самореализация» много общего. В первом мы видим, как человек находит своё место в профессиональной сфере, осознанно выбирает работу и специальность, а также находит в выбранной профессиональной деятельности личностный смысл (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, Е.А. Климов и др.).

Однако ошибочно полностью подменять понятия «профессиональное развитие», «реализация возможностей», «становление профессионала» и «самореализация». Дело в том, что реализация своих возможностей в рамках профессионального и личностного самоопределения может проходить на разных уровнях. Далек не каждый из них может называться самореализацией в истинном смысле этого слова. Так, рассматривая профессиональное самоопределение в рамках личностного самоопределения, М.Р.Гинзбург [9] выделяет следующие типы личностного самоопределения, в большей или меньшей степени связанные с самореализацией. Сначала автор рассматривает гармоничное самоопределение, а также стагнирующее – предполагающее с одной стороны, благополучное настоящее, с другой – неизвестное и, скорее всего, негативное будущее; с этим у личности связан страх перед будущим. Другой вариант – беспечное самоопределение, которое предполагает видение будущего без целенаправленного планирования. Следующие виды личностного и профессионального самоопределения также не предполагают самореализации – это негативное в настоящем и ориентированное на будущее самоопределение, равно как и защитная стратегия – «бегство в будущее»; фантазийное определение с отсутствием планирования и бесперспективное самоопределение в профессии, связанное с планированием будущего при отсутствии понимания его ценности для личности, то есть оно является как бы "вынужденным". Далее следует рассмотреть «адаптивность» как форму самоопределения с проекцией в будущее заимствованных ценностей и прагматичное

самоопределение личности в труде, при котором речь идет об успешной самореализации при одновременном отсутствии ценностей и ориентации скорее неэкзистенциальной, а бытовой. Возможна вполне успешная самореализация и даже планирование будущего и построение карьерных планов при отсутствии экзистенциальной ориентации и ценностей – своего рода бездуховное самоопределение, «эмоциональная уплощенность» на фоне практичности. Возможна вполне эффективная самореализация при позитивном видении будущего, но с отсутствием экзистенциальной ориентации, проекцией в будущее заимствованных ценностей и невозможностью планирования – это зависимое самоопределение. Гинзбург также выделяет гедонистическую направленность личности в жизни и в профессии, когда успешно происходит самореализация при отсутствии экзистенциальной ориентации и глубоких ценностей, без системного планирования будущего. Особым вариантом является самоопределение при нереализованных ценностях в настоящем с невротичным переживанием своей не востребуемости, а также пассивное отношение личности к профессии, когда остаются нереализованными ценности в настоящее время. Не менее сложным для личности является отсроченное самоопределение, поскольку остаются нереализованными ценности в настоящем, а будущее воспринимается как негативное, с отсрочкой реализации нереализованных ценностей. Есть еще бездейственное самоопределение, не предполагающее самореализации в профессии с уходом от нереализованности в сферу переживания эмоций. Приведенная классификация демонстрирует неоднозначность понимания термина «самореализация» в аспекте жизненного самоопределения, а также дает представление о различных препятствиях, возможных на пути самореализации.

Далее считаем важным изучить работы Л.А. Коростылевой относительно роли самореализации в профессии. Автором разработана модель самореализации [23], которая включает ряд этапов: самоопределение в деятельности и ее выбор, становление субъекта деятельности, дальнейший

личностный рост и развитие подструктур личности. В профессиональной сфере, таким образом, речь идет о профессиональном самоопределении, в частности, это касается выбора направленности профессиональной деятельности и ее вида, профессиональное становление в избранной сфере, профессиональный рост, развитие профессиональных качеств и формирование компетентности. Согласно выделенным этапам можно обозначить уровни самореализации личности.

Примитивно-исполнительский уровень самореализации связан с такой мотивацией, которая обусловлена физиологическими потребностями, стремлением быть в состоянии безопасности.

На индивидуально-исполнительском уровне самореализации речь идет о реализации мотивов привязанности и любви. В значительной степени на этом уровне обеспечиваются соответствующие потребности.

Уровень реализации норм и ролей в социальной группе может дать возможность для духовного и личностного роста. По классификации А. Маслоу этот уровень отвечает потребностям в признании и оценке.

Уровень самореализации связан со смысложизненной и ценностной реализацией, проявлением аутентичности своей сущности и самореализации в смысле раскрытия своих способностей и талантов [30].

Как видим, многие авторы употребляют термин «самореализация», имея в виду не только продуктивную, творческую и общественно значимую деятельность, но и реализацию ценностей и способностей личности на разных уровнях личностного развития и в разных целях. Во избежание путаницы в представлениях о том, что же на самом деле надлежит называть самореализацией, нам необходимо рассмотреть понятие «жизненная стратегия» личности.

Вслед за классиком отечественной психологии Л.С. Рубинштейном, мы будем различать две стратегии жизненного пути личности, выделил две: ситуативную и личностную [42].

Ситуативная стратегия жизни выглядит так. В значительном большинстве жизненных ситуаций личность не прилагает усилий для преодоления препятствий или неблагоприятных обстоятельств, отдается воле везения, случая, полагается на сослуживцев, руководство, родственников, друзей. В этом случае человек стремится подстроить свою мотивационную сферу под уже свершившиеся поступки.

Личностная стратегия связана с инициацией активности в ходе жизни и деятельности, происходит самостоятельное строительство своей судьбы. Естественно, что именно личностная стратегия будет выливаться в форме самореализации и будет способствовать самоосуществлению зрелой личности. В этом случае во главе угла стоят мотивы, они ведут в том или ином выборе личности каждый момент ее жизни. Одни личности оказываются зависимыми от хода жизненных событий, едва успевая за ними, другие – предвидят, организуют, направляют их осуществление.

Известный исследователь проблемы профессионального развития Л.М. Митина рассматривает этот процесс без отрыва от личностного. Оба эти важнейших процесса имеют общую основу, заключающуюся в реализации принципа само-развития. Можно выделить 2 принципиальных способа существования человека. Первый — это жизнь в рамках непосредственных отношений человека к явлениям, которые складываются в ходе ежедневной активности. Здесь не идет речи об отношении к жизни в целом. Все происходит в рамках ситуации.

Второй способ - это выход за пределы непосредственного случая и конкретной ситуации. Так происходит смысловое определение жизни в ценностном аспекте. На основе такого понимания способов автором выделены ключевые формы построения профессионального пути. Первый вариант - это адаптивное поведение. Работник выполняет предписанные требования, соблюдает нормы, действует по правилам, подчиняет свой труд обстоятельствам. Адаптивная модель профессионального поведения предполагает прохождение стадий становления в профессии, адаптации к

условиям деятельности, а потом возможна остановка в развитии, существование за счет прошлого, происходит стагнация, снижается активность и профессиональный рост. Это в итоге приведет к дезадаптации и в социальной среде.

Во втором случае речь идет о модели профессионального развития, которое проявляется в таких формах, как само-определение, само-выражение, само-реализация. Ключевое слово в процессе развития - «само», что обеспечивает сопоставление представлений о себе, сравнение подструктур личности «Я-реальное» и «Я-идеальное», а также построение философии жизни. Благодаря рефлексивному выходу за пределы ситуации человек способен осознать смысл жизни и общественную значимость своего труда. Так происходит достижение стадии профессионализма и стадии мастера. Благодаря выводу личностью самой себя за пределы повседневной работы, она может видеть свой труд целиком, превращая его в предмет практических изменений.

Итак, мы видим, что важность самореализации как фактора удовлетворенности и профессионального благополучия рассматривается практически всеми авторами. К примеру, можно рассмотреть особенности преподавательской деятельности, изложенной в работах Л.М. Митиной [32]. Сравнение этих двух путей обозначает важнейший принцип — возможна ориентация как на самостоятельное творчество, выражение собственной позиции, так и на зависимость, адаптивную позицию и остановку в развитии.

Эффективный путь основан на самосовершенствовании путем самовоспитания. Так учитель становится на сторону интересов ребенка, общих с ним интересов, творческую и самостоятельную личность. Неэффективный путь выражается в ограничениях в общении, в изоляции себя от жизни учеников, превращение в надзирателя, отгораживание от эмоций и переживаний учеников. Итог — неудовлетворенный, несчастный, больной учитель. Общий вывод такой: либо самореализация, либо невротизация педагога, которому требуется помощь психолога. Суть

психологической консультации в этом случае - ориентация на саморазвитие через рефлекссию, развитие способности к эмпатии, тренировку гибкости мышления и конструктивности эмоционального реагирования. Л.М. Митина подчеркивает: «все более распространенной становится точка зрения, согласно которой понятия «творчески одаренная личность» и «психологически нормальный индивидуум» почти равнозначны [32].

Подытоживая сказанное, можно сделать вывод о том, что профессиональное самоопределение является не только важной характеристикой личностной зрелости, но и средством насыщения потребности личности в самореализации и самоактуализации.

Выводы по первой главе

Мотивация побуждает трудовую активность, оказывает влияние на формирование цели и выбор путей ее достижения и выступает системообразующим фактором психологической системы трудовой деятельности. Трудовые цели включаются в систему личных целей и мотивов.

Выживание многих фирм (особенно небольших, зачастую ограниченных в экономических ресурсах) зависит сегодня во многом от их способности задействовать резервы, использование которых не требует больших затрат. Один из них – современная система мотивации. Существуют специальные приемы, повышающие заинтересованность работника в труде. Задача администрации - создать для работника условия для удовлетворения личных мотивов.

В трудоспособном возрасте развитие личности происходит в трудовой (профессиональной) деятельности, таким образом, процесс самореализации занимает значительную часть взрослой жизни.

Проблема реализации личности в профессиональной деятельности наиболее разработана в вопросах изучения профессионального становления. Реализация своих возможностей в рамках профессионального и личностного самоопределения может проходить на разных уровнях. Возможна ориентация как на самостоятельное творчество, выражение собственной позиции, так и на зависимость, адаптивную позицию и остановку в развитии. Эффективный путь, связанный с удовлетворенностью трудом, основан на самосовершенствовании путем самовоспитания и самореализации личности.

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ САМОРЕАЛИЗАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ В ТРУДЕ

2.1. Организация и методика проведения исследования

Целью данного этапа экспериментального исследования является эмпирическая проверка выдвинутой гипотезы. Нами запланировано выявление актуальных потребностей работников коммерческой структуры (торгового предприятия), ставшей базой проведения эксперимента и сопоставление их с оценкой условий труда в организации.

В исследовании приняло участие 25 человек, работающих в двух подразделениях торгового предприятия г.о. Тольятти в должностях менеджер по продажам, продавец-консультант, торговый представитель в возрасте от 23 до 47 лет и со стажем работы в этой должности от 1 года до 7 лет.

Для выяснения условий труда, которые могут играть роль мотиваторов трудовой деятельности, нами была составлена анкета–опросник, которая предъявлялась испытуемым списком и состояла из 23 вопросов. Работникам были предложены анкеты, дано описание и устная инструкция. Все участники были открыты и проявили желание участвовать в эксперименте. Они имели достаточно времени для обдумывания ответов. В комнате во время эксперимента не присутствовали посторонние. Работникам была дана гарантия неразглашения результатов.

Вопросы анкеты составлены таким образом, чтобы дать представление о том, насколько привлекательны для испытуемых различные особенности организации труда и какие мероприятия со стороны администрации, черты микроклимата в коллективе, сложившиеся традиции имеют для работника значение с точки зрения мотивации. Содержание вопросов отражает специфику профессиональной деятельности в торговом предприятии, что отличает его от уже существующих опросников изучения особенностей профессиональной деятельности. Вопросы поделены на пять подгрупп, соответствующих уровням потребностей А. Маслоу. Соответственно

вопросы позволяют судить о том, обеспечивает ли организация работы на предприятии удовлетворение потребностей разных уровней.

На каждый вопрос требуется однозначно ответить: «Да»- 2 балла, «Не совсем» - 1 балл, «Нет» - 0 баллов. Подсчитывается количество баллов отдельно по каждому уровню потребностей испытуемого.

На втором этапе исследования для выявления актуальной мотивации в труде через выраженность социально-психологических установок была использована методика «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно – потребностной сфере» О.Ф. Потёмкиной.

Методика состоит из двух частей, в каждой из которой по 40 вопросов:

- методика выявления социально – психологических установок, направленных на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат»;

- методика выявления социально – психологических установок, направленных на «свободу – власть», «труд – деньги».

Отвечая на вопросы, испытуемым необходимо было придерживаться инструкции, в которой говорилось о том, что нужно внимательно прочитать вопросы и ответить двумя способами: «ДА», если ответ утвердителен, и «НЕТ», если отвечают отрицательно.

При обработке результатов определялось количество баллов, полученных каждым испытуемым за избранные им ответы по каждой установке. За ответ «ДА» начислялся 1 балл, за ответ «НЕТ» - 0 баллов. Максимальная сумма баллов по каждой установке – 10. Чем набранная сумма баллов ближе к максимальному баллу (10), тем в большей степени одна из двух установок выражена.

Для выявления степени удовлетворённости трудом была использована методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л. Бадоева. Опрашиваемые, оценивают своё отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворённость трудом, по семибалльной шкале: «очень удовлетворён» (+3 балла), «в основном удовлетворён» (+2), «скорее удовлетворён» (+1); «и удовлетворён, и нет» (0), «скорее не удовлетворён» (-

1), «в основном не удовлетворён» (-2), «совершенно не удовлетворён»(-3).

Оцениваемые факторы:

1. Значимость профессии.
2. Престижность профессии.
3. Вид трудовой деятельности.
4. Организация труда.
5. Санитарно – гигиенические условия.
6. Размер заработной платы.
7. Возможность повышения квалификации.
8. Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников.
9. Взаимоотношения с коллегами.
10. Потребность в общении и коллективной деятельности.
11. Потребность в реализации индивидуальных особенностей.
12. Возможность творчества в процессе работы.
13. Удовлетворённость работой в целом.

Обработка результатов:

Показателем удовлетворённости оцениваемых факторов является сумма набранных баллов (с учётом их знака).

2.2. Анализ результатов изучения показателей удовлетворенности трудом, характера актуальной мотивации и условий для самореализации в труде

Оценка удовлетворенности условиями для основных видов потребностей на рабочем месте была определена нами по максимальной сумме баллов каждого уровня потребностей:

- физиологические потребности – 6 баллов;
- потребность в безопасности – 14 баллов;
- потребность в принадлежности и причастности – 10 баллов;
- потребность в уважении и признании – 8 баллов;
- потребность в самоактуализации – 6 баллов.

Таблица 1.

**Показатели степени удовлетворения уровней потребностей
(по А. Маслоу)**

	Уровни потребностей				
	физиологические потребности	потребность в безопасности	потребность в принадлежности и причастности	потребность в уважении и признании	потребность в самоактуализации
количество испытуемых, в %	67%	20%	50%	20%	35%

Результаты, полученные после проведения анкеты, показали, что самый наибольший показатель имеет удовлетворение потребности в хороших условиях на первом уровне мотивации - физиологические потребности (67%). Обеспечиваются оптимальные условия труда и отдыха на рабочем месте. Исходя из полученных ответов, было выяснено, что многие сотрудники считают своё рабочее место удобным, а рабочий график оптимальным для эффективной работы. Что касается заработной платы, то она обеспечивает минимум их потребностей. Можно предположить, что люди работают не только для поддержания жизни, но и содержание работы

их интересует.

Удовлетворенность условиями для реализации потребности в принадлежности и причастности на втором месте — 50% сотрудников довольны. Это говорит о том, что на предприятии происходит организация работы, позволяющая людям общаться, сформирован на рабочем месте корпоративный дух, предоставляется возможность участия в социальной работе вне организации, формирование неформальных отношений вне работы. Данные опросника показывают, что в организациях бывают праздники для сотрудников, в которых многие с удовольствием принимают участие. Доставляет удовольствие общение с коллегами, как на работе, так и вне учреждения, поддерживаются дружеские связи.

Третье место — интересующие нас условия для самореализации. Следует заметить, что среди тех испытуемых, у кого высокие показатели удовлетворенности потребности в самореализации, средний возраст работников оказался равен 23,4 г., Этот возраст связан с началом профессиональной деятельности, испытанием в ней своих возможностей и способностей, попытками их творческой реализации. В этом возрасте человек посвящает значительную часть времени трудовой деятельности, происходит организация творческой работы, сложной, важной и ответственной, требующей полной отдачи. Параллельно в труде развиваются и формируются способности работников путём дополнительного обучения и приобретением нового опыта. Всё это пробуждает мотивацию творческого самовыражения и самореализации, новаторство, а также ориентацию на общение с интересными и перспективными людьми. Поэтому можно предположить, что на данный момент актуальность потребности в самоактуализации связана со стремлением к достижению успеха в профессиональной деятельности и получения удовольствия от своей работы. В своих анкетах молодые работники указывали на то, что работают с полной отдачей, чувствуют важность и значимость своей работы и готовы дальше совершенствоваться в

данной профессии.

В зависимости от степени удовлетворения уровни потребностей располагаются в определённой последовательности (см. рис. 2).

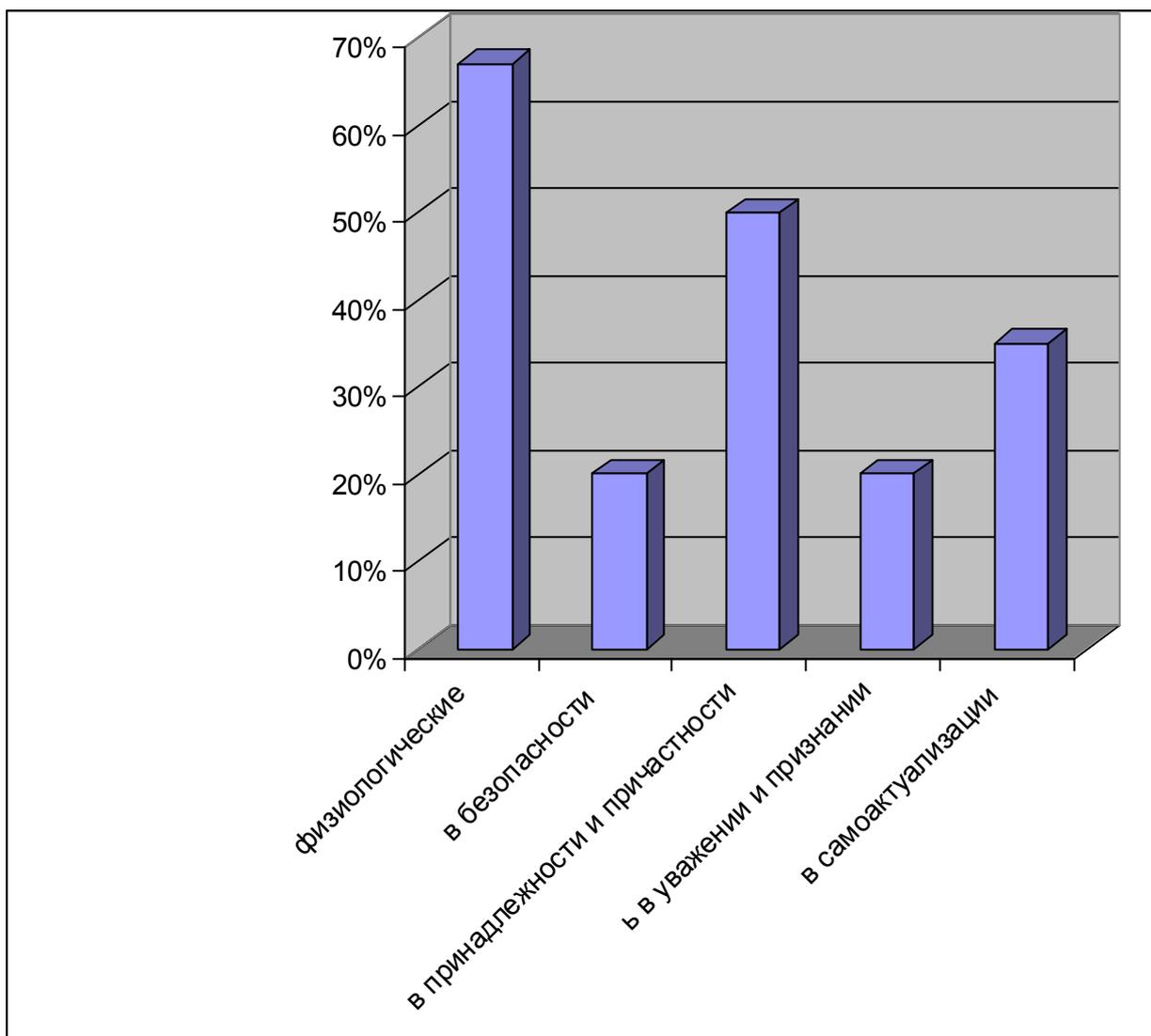


Рисунок 2. Оценка условий труда по возможности удовлетворить основные потребности работников

Менее всего удовлетворены потребности в уважении и признании и в безопасности (20%). Ссылаясь на ответы работников, и анализируя их, хотелось бы заметить: 21 человек из 25-ти сделали акцент на том, что возможность повышения квалификации за счёт учреждения предоставляется эпизодически, а в некоторых случаях её просто нет. Ущемляется

возможность карьерного роста и поощрение администрацией в случаях успеха, усердной работы и достижениях каких – либо результатов рабочего персонала. Низкая удовлетворённость потребностей в безопасности у работников связана с неуверенностью в том, что завтра они будут работать в этой должности, со страхом потерять работу в связи с кризисом и возможностью разорения предприятия. Так же установлено, что не всегда работники могут позволить себе взять отпуск по учёбе или декретный отпуск без боязни потерять работу. Всё это влияет на ощущение безопасности работников в своей профессии, снижает у них уверенность в себе.

Составленный опросник, с одной стороны, дал представление о том, потребности какого уровня менее всего удовлетворены на рабочем месте и, следовательно, могут быть причиной недовольства персонала и текучести кадров. С другой стороны, качественный анализ ответов испытуемых позволит разработать перечень мероприятий по повышению мотивационного потенциала рабочего места в данных учреждениях.

На следующем этапе исследования было проведено изучение характера актуальной мотивации в труде через выраженность социально-психологических установок.

Таблица 2.

Показатели степени выраженности социально-психологических установок

	Установки							
	процесс	результат	альтруизм	эгоизм	труд	деньги	свобода	власть
количество испытуемых, %	37	63	48	52	32	68	65	35

Из результатов, полученных после проведения данной методики, видно, что: 65% работников ориентированы на свободу в своей

профессиональной деятельности (см. рис. 3). Главная ценность для этих людей – это свобода, которая подразумевает под собой: свободное развитие творческого потенциала человека в повседневном труде, независимость в суждениях, спонтанность и естественность поведения, открытость и свобода межличностных отношений и творческое отношение к действительности, потребность в поиске собственных нестандартных решений.

Анализируя и сопоставляя результаты проведенных двух методик можно предположить, что высокие показатели ориентации в труде на свободу характерны для людей с актуальной потребностью работников в самореализации.

63% сотрудников ориентированы на результат в труде. Такие люди – одни из самых надёжных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам.

48 % людей ориентированы на альтруизм в трудовой деятельности. Люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности, часто работают в ущерб себе, но заслуживают уважения. Альтруизм – наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека. Альтруизм обеспечивает доброжелательность и взаимопомощь в коллективе. Выраженность данной установки также связана со стремлением реализовать имеющиеся возможности для достижения значимых целей, с чувством собственной уязвимости, ценностью принадлежности к определенной социальной группе, команде, потребности в социальной защите.

68 % работников ориентированы на деньги в трудовой деятельности. Доминирование этой установки в мотивационной структуре отражает высокую ценность материального обеспечения собственной деятельности, значимость получения достаточно высоких доходов, стремление к экономии затрат интеллектуальных и физических ресурсов.

52 % работников ориентированы на эгоизм. Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. 32 % работников ориентированы в своей профессиональной деятельности на труд. Люди,

ориентирующиеся на труд, всё своё время используют для того, чтобы что – то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т.д. Труд приносит им больше радости, чем какие – то иные занятия.

37 % работников ориентированы на процесс в своей профессии. Такие люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности: ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

35 % работников ориентированы в труде на власть. Многие из испытуемых думают о профессиональном росте и вертикальной карьере, поэтому данный показатель относительно выражен.

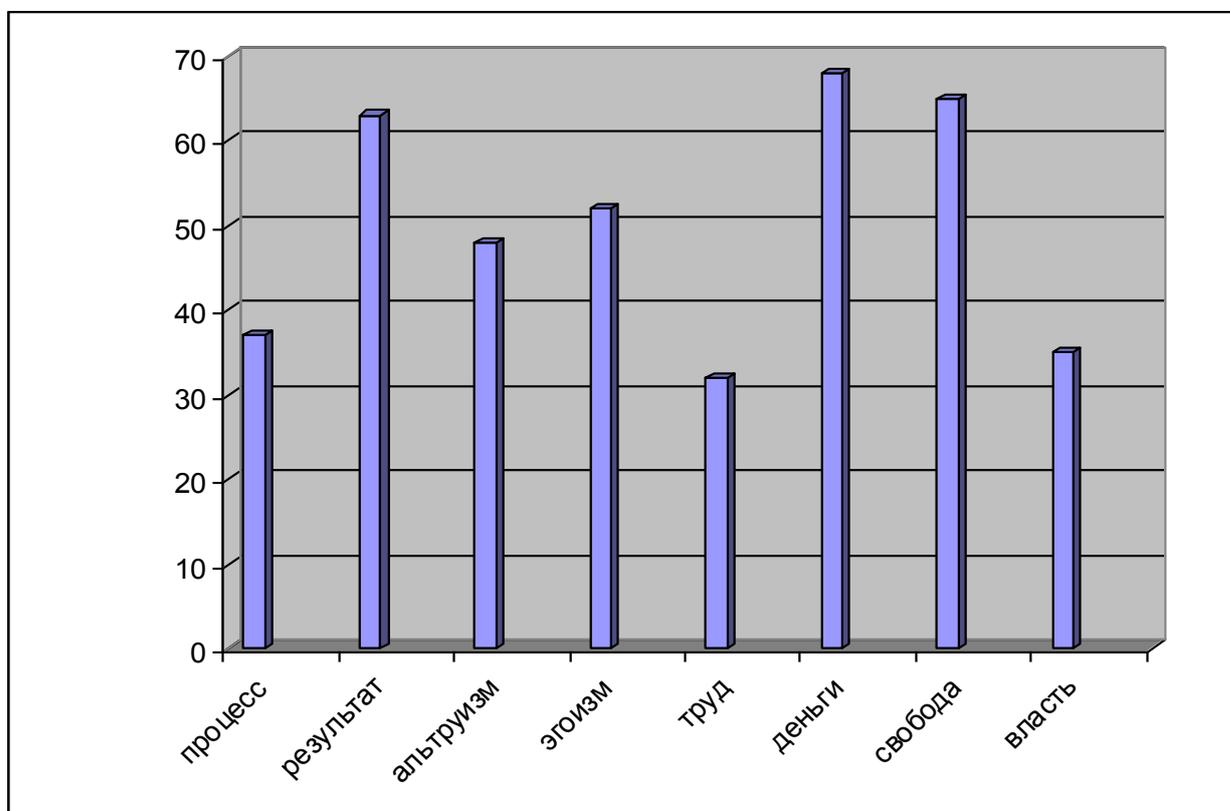


Рис. 3. Расположение социально-психологических установок в зависимости от степени их выраженности, %

Благодаря полученным данным, мы смогли выявить несколько групп

испытуемых:

1. Группа высокомотивированных испытуемых с гармоничными ориентациями (10%). Все ориентации выражены сильно и в равной степени.

2. Группа низкомотивированных испытуемых (33%), у которых все ориентации выражены слабо.

3. Группа с дисгармоничными ориентациями (57%), у которых некоторые ориентации выражены сильно, а другие могут даже отсутствовать.

Таким образом, восемь выделенных установок характеризуют мотивацию, в той или иной степени свойственную всем обследованным сотрудникам. Однако необходимо отметить, что мотивация отдельной личности может складываться из комбинации данных установок, поэтому нужно говорить лишь о степени выраженности или доминирования какой-либо одной из вышеописанных типов установок.

Целью третьего этапа экспериментального исследования стало выявление удовлетворённости трудом у работников организации. По результатам применения методики «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» было выявлено следующее.

Таблица 3.

Показатели удовлетворённости трудом

№	Оцениваемые факторы	Степень удовлетворённости факторов, %
1.	Санитарно – гигиенические условия	84
2.	Взаимоотношения с коллегами	82
3.	Потребность в общении и коллективной деятельности	73
4.	Организация труда	25
5.	Значимость профессии	42
6.	Возможность творчества в процессе работы	64
7.	Удовлетворённость работой в целом	58
8.	Вид трудовой деятельности	45
9.	Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников	60

№	Оцениваемые факторы	Степень удовлетворённости факторов, %
10.	Престижность профессии	42
11.	Потребность в реализации индивидуальных особенностей	62
12.	Возможность повышения квалификации	20
13.	Размер заработной платы	25

Анализируя результат данного исследования, мы заметили, что в наибольшей степени удовлетворены у работников санитарно – гигиенические условия, что немаловажно и естественно для нормального хода трудовой деятельности. Труд, как сфера реальной жизнедеятельности людей, вводит их в систему разнообразных межличностных отношений, способствующих формированию доброжелательности и эмпатии к коллегам по работе. Как видно из полученных данных, взаимоотношения с коллегами вполне удовлетворены, а через них удовлетворяется и потребность в общении и коллективной деятельности.

Прослеживается удовлетворённость в трудовой деятельности и таких факторов как: санитарно-гигиенических условий, взаимоотношения с коллегами, через которые удовлетворяется потребность в общении и коллективной деятельности, значимость профессии и организация труда, возможность творчества в процессе работы, что приводит к удовлетворённости работой в целом.

В равной степени удовлетворяются в трудовой деятельности такие факторы, как значимость профессии и организация труда. Нами замечена актуальная потребность в самоактуализации (самореализации) даёт работникам стремление к творчеству в процессе работы.

Менее всего удовлетворены такие факторы как размер заработной платы и возможность повышения квалификации, возможно с этим связана недостаточно высокая удовлетворённость работой в целом.

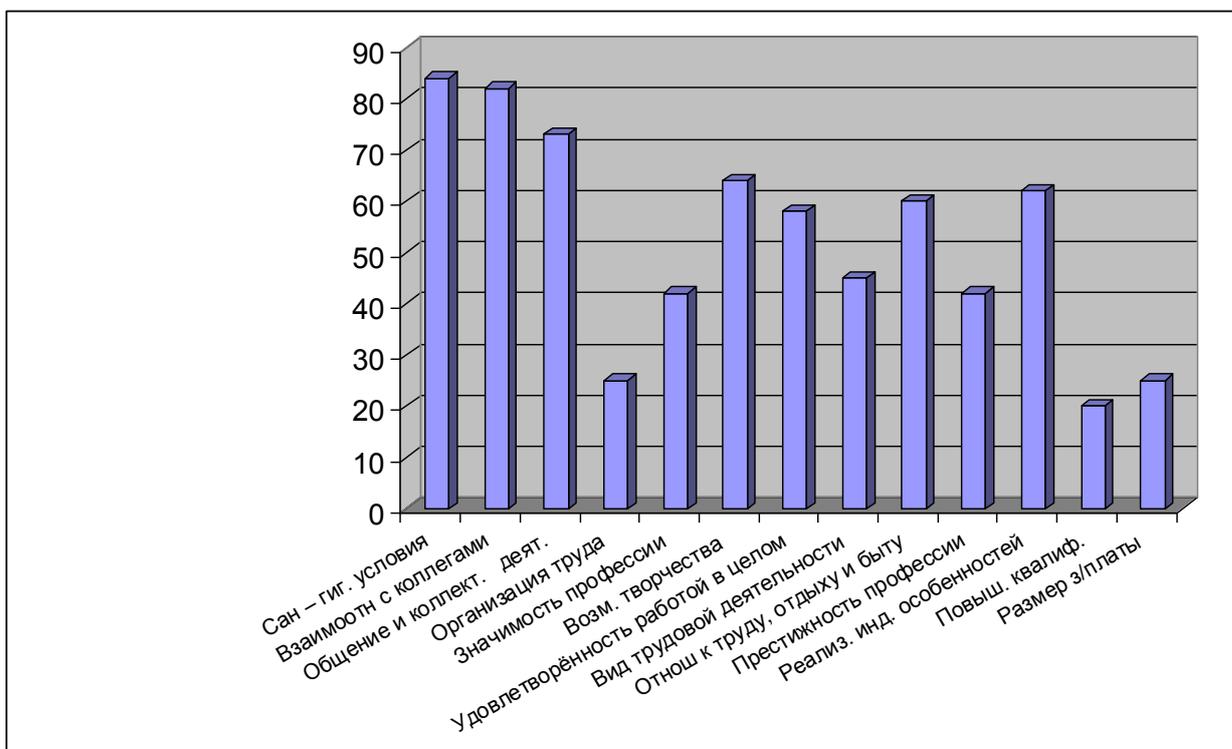


Рис. 4. Соотношение показателей удовлетворенности трудом, %

Сопоставив данные использованных методик, мы сделали вывод о том, что потребности «высшего» порядка у работников на данный момент времени проявляются в значительной степени. Стремление к самореализации проявляется в желании разнообразить свою работу, реализовать свои задатки, профессионально развиваться.

Мы выявили высокие показатели ориентации в труде на свободу, что проявляется как свободное развитие творческого потенциала человека в повседневном труде, независимость в суждениях, спонтанность и естественность поведения, открытость и свобода межличностных отношений и творческое отношение к действительности, потребность в поиске собственных нестандартных решений. Указанные характеристики актуальной мотивации соответствуют описанию стремления к самореализации.

Итак, качественный анализ результатов подтвердил, что чем в большей степени актуализированы и задействованы в труде мотивы самореализации личности, тем больше её удовлетворённость трудом. Для выдвинутого

предположения была проведена статистическая обработка результатов эксперимента.

2.3. Статистический анализ результатов эксперимента

Первичный статистический анализ показал, что для большинства переменных распределение отличается от нормального. Поэтому в дальнейшем были использованы непараметрические методы статистического анализа. Мы выбрали коэффициент корреляции Спирмена, так как по гипотезе нужно было выявить связь между переменными. Сравнимые переменные были измерены в шкале отношений

При подсчете данных были выделены случаи одинаковых рангов, поэтому формулы расчёта коэффициента линейной корреляции Спирмена выглядят следующим образом:

$$D_1 = \frac{n^3 - n}{12}; \quad D_2 = \frac{k^3 - k}{12};$$

где D – разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого;

n – число одинаковых рангов в первом столбце;

k – число одинаковых рангов во втором столбце.

Модификация формулы в общем случае такова:

$$R_{s\pi} = \frac{\sum D_i^2}{n(n^3 - k)}$$

n – количество испытуемых в выборке

На следующем этапе была вычислена корреляционная матрица и проведен качественный анализ значимых корреляционных связей.

Основными задачами исследования было выявление связи между уровнями актуальных потребностей работников и приемлемость условий труда для удовлетворения потребностей личности.

В ходе эксперимента были исследованы оценка важности условий труда для удовлетворения потребностей различных уровней и степень выраженности социально – психологических установок в мотивационно – потребностной сфере работников.

В результате корреляционного анализа были получены следующие данные

Для переменных физиологические потребности и ориентация на эгоизм коэффициент корреляции составляет 0,53. Величина расчетного коэффициента корреляции попала в зону значимости, поэтому связь между физиологическими потребностями и ориентацией на эгоизм положительна. Полученная прямо пропорциональная зависимость говорит о том, что чем больше важность удовлетворения физиологических потребностей, тем выше в труде степень ориентации на эгоизм и наоборот.

Для переменных потребности в уважении и признании и ориентация на результат коэффициенты корреляций составляет 0,429. Величина расчетных коэффициентов корреляции попала в зону значимости, поэтому связь между потребностями в уважении и признании и ориентациями на процесс и на результат положительна. Полученные прямо пропорциональные зависимости говорят о том, что чем выше потребности в уважении и признании, тем выше ориентации на процесс и на результат, и наоборот.

Выявление связи между уровнями потребностей работников и факторами, влияющими на удовлетворённость трудом в целом показало следующие значимые корреляции.

В ходе эксперимента были исследованы важность условий для удовлетворения потребностей различных уровней и удовлетворённость трудом. В результате корреляционного анализа были получены следующие данные.

Для переменных потребности в безопасности и возможность повышения квалификации коэффициент корреляции составляет 0,636. Величина расчетных коэффициентов корреляции попала в зону значимости,

поэтому связь между потребностями в безопасности и таким фактором как возможность повышения квалификации в целом положительна. Полученные прямо пропорциональные зависимости говорят о том, что чем больше стремление к удовлетворенности потребности в безопасности, тем выше значимость возможности повышения квалификации, потребности в общении и коллективной деятельности, потребности в реализации индивидуальных особенностей, удовлетворённости работой в целом и наоборот.

Для переменных потребности в принадлежности и причастности и взаимоотношения с коллегами, потребность в общении и коллективной деятельности коэффициент корреляции составляет 0,428. Величина расчетных коэффициентов корреляции попала в зону значимости, поэтому связь между потребностями в принадлежности и причастности и такими факторами как удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, потребностью в общении и коллективной деятельности положительна. Полученные прямо пропорциональные зависимости говорят о том, что чем лучше взаимоотношения с коллегами, актуальнее потребность в общении и коллективной деятельности, тем больше удовлетворены потребности в принадлежности и причастности и наоборот.

Для переменных потребности в уважении и признании и возможность творчества в процессе работы коэффициент корреляции составляет 0,413. Величина коэффициента корреляции попала в зону значимости, поэтому связь между потребностями в уважении и признании и таким фактором, как возможность творчества в процессе работы положительна. Полученные прямо пропорциональные зависимости говорят о том, что чем выше оценка возможности творчества в процессе работы, тем больше удовлетворены потребности в уважении и признании и наоборот.

Для переменных потребности в самоактуализации и вид трудовой деятельности, взаимоотношения с коллегами, потребность в реализации индивидуальных особенностей, возможность творчества в процессе работы, удовлетворённость работой в целом коэффициенты корреляции составляют

0,465; 0,362; 0,444; 0,463 и 0,418 (соответственно). Величины расчетных коэффициентов корреляции попали в зону значимости, поэтому связь между потребностями в самоактуализации и такими факторами как вид трудовой деятельности, взаимоотношения с коллегами, потребность в реализации индивидуальных особенностей, возможность творчества в процессе работы, удовлетворённость работой в целом положительна. Полученные прямо пропорциональные зависимости говорят о том, что чем больше удовлетворены потребности в самоактуализации, тем выше оценки таких факторов как вид трудовой деятельности, взаимоотношения с коллегами, потребность в реализации индивидуальных особенностей, возможность творчества в процессе работы, удовлетворённость работой в целом и наоборот.

Таким образом, статистический анализ подтвердил гипотезу.

Выводы по второй главе

1. В ходе эксперимента были исследованы оценка важности условий труда для удовлетворения потребностей различных уровней и степень выраженности социально – психологических установок в мотивационно – потребностной сфере работников:

- чем больше важность удовлетворения физиологических потребностей, тем выше в труде степень ориентации на эгоизм;
- чем выше потребности в уважении и признании, тем выше ориентации на процесс и на результат.

2. Проведено выявление связи между важностью для работников созданных условий для удовлетворения актуальных потребностей и удовлетворённостью трудом:

- чем больше стремление к удовлетворению потребности в безопасности, тем выше значимость возможности повышения квалификации,
- чем в большей степени актуальна потребность в общении и коллективной деятельности, тем выше удовлетворенность реализацией индивидуальных особенностей и удовлетворённость работой в целом;
- чем лучше условия для удовлетворения потребности в принадлежности и причастности, тем больше удовлетворены работники общением и коллективной деятельностью, а следовательно и трудом в целом;
- чем выше оценка возможности творчества в процессе работы, тем больше удовлетворены потребности в уважении и признании
- чем больше условий для удовлетворения потребности в самоактуализации, тем выше оценки таких факторов как вид трудовой деятельности, взаимоотношения с коллегами, потребность в реализации индивидуальных особенностей, возможность творчества в процессе работы, удовлетворённость работой в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенная в работе оценка удовлетворенности условиями труда для возможности удовлетворения основных видов потребностей на рабочем месте показала, что интересующие нас условия для самореализации в организации созданы в определенной степени. На данный момент актуальность потребности в самоактуализации связана со стремлением к достижению успеха в профессиональной деятельности и получения удовольствия от своей работы. Часть работников (а именно молодые работники) указывали на то, что работают с полной отдачей, чувствуют важность и значимость своей работы и готовы дальше совершенствоваться в данной профессии.

Изучение характера актуальной мотивации в труде через выраженность социально-психологических установок показало, что в выборке наблюдаются высокие показатели ориентации в труде на свободу и на процесс, которые характерны для людей с актуальной потребностью в самореализации.

Выявление удовлетворенности трудом продемонстрировало признаки актуальной потребности в самоактуализации (самореализации), что проявляется в стремлении к творчеству в процессе работы и приводит к удовлетворенности работой в целом.

Менее всего оказались удовлетворены такие факторы как размер заработной платы и возможность повышения квалификации, возможно с этим связана недостаточно высокая удовлетворенность работой в целом. Сопоставив данные использованных методик, мы сделали вывод о том, что потребности «высшего» порядка у работников на данный момент времени проявляются в значительной степени. Стремление к самореализации проявляется в желании разнообразить свою работу, реализовать свои задатки, профессионально развиваться. Мы выявили высокие показатели ориентации в труде на свободу, что проявляется как свободное развитие творческого

потенциала человека в повседневном труде, независимость в суждениях, спонтанность и естественность поведения, открытость и свобода межличностных отношений и творческое отношение к действительности, потребность в поиске собственных нестандартных решений. Указанные характеристики актуальной мотивации соответствуют описанию стремления к самореализации.

Качественный анализ результатов и применение метода корреляции подтвердило, что чем в большей степени актуализированы и задействованы в труде мотивы самореализации личности, тем больше её удовлетворённость трудом.

Рассмотрев особенности мотивации работников коммерческих структур, проанализировав специальную литературу ведущих отечественных и зарубежных авторов, а также, проведя экспериментальное исследование на выявление актуального уровня потребностей и удовлетворённости трудом посредством специальных методик и статистической обработки результатов эксперимента, мы получили данные, которые подтвердили выдвинутую гипотезу.

Использованные методы дали представление о том, потребности какого уровня менее всего удовлетворены на рабочем месте. Полученные результаты могут помочь избежать недовольства персонала и текучести кадров. Качественный анализ ответов испытуемых позволит разработать перечень мероприятий по повышению мотивационного потенциала рабочего места в данных учреждениях.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Абульханова-Славская, К. А. Субъект – символ российского самосознания [Текст] / К.А. Абульханова-Славская // Сознание личности в кризисном обществе. – М., 1995. – с. 10 – 28.
2. Анцыферова, Л. И. К психологии личности как развивающейся системы [Текст] / Л.И. Анцыферова // Психология формирования и развития личности. – М.: Наука, 1981. – с.3-19.
3. Бадоев, Т. Л. Динамика структуры мотивов трудовой деятельности [Текст] / Т.Л. Бадоев. – Ярославль, 1988. – 243 с.
4. Бендюков, М. Как стать профессионалом. Путеводитель по рынку труда [Текст] / М. Бендюков, И.Соломин. – СПб., 1998. - 334 с.
5. Бодалев, А. А. Как становятся великим или выдающимся [Текст] / А.А. Бодалев, Л.А. Рудкевич. – М., 1997.
6. Брушлинский, А. В. Психология субъекта [Текст] / А.В. Брушлинский. – М., Институт психологии РАН, СПб.: Алетейя, 2003. – с.21.
7. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека [Текст] / В.К. Вилюнас. – М., 1990. – 373 с.
8. Герчикова, И. И. Менеджмент [Текст] / И.И. Герчикова. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 228 с.
9. Гинзбург, М. Р. Психологическое содержание жизненного поля личности старшего подростка [Текст] / М.Р. Гинзбург // Мир психологии и психология в мире. - 1995. - №3. - С. 21-27.
10. Гейжан, И. Ф. Теория и практика профессиональной консультации [Текст] / И. Ф. Гейжан. – М., 1991.
11. Деркач, А. А. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности [Текст] / А.А. Деркач, Л.Э. Орбан. – М.: РАГС, 1995.
12. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие [Текст] / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2003.

- 13.Йовайша, Л. А. Проблемы профессиональной ориентации школьников [Текст] / Л.А. Йовайша. - М.: Педагогика, 1983. - 128 с.
- 14.Ермолаев, О. Ю. Математическая статистика для психологов [Текст] / О.Ю. Ермолаев. – М.: Московский психолого – социальный институт: Флинта, 2003. – с. 212 – 222.
- 15.Замфир, К. Удовлетворённость трудом [Текст] / К. Замфир. – М., 1983. – 208 с.
- 16.Иванников, В. А. Формирование побуждения к действию [Текст] / В.А. Иванников // Вопросы психологии. – 1985. - №3 – с. 34 – 41.
- 17.Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб., 2000. – с. 65 – 68, 270 – 279.
- 18.Ильясов, Ф. Н. Удовлетворённость трудом [Текст] / Ф.С. Ильясов. – Ашхабад, 1988. – 302 с.
- 19.Каверин, С. Б. Мотивация труда [Текст] / С.Б. Каверин. – М., 1998. – с. 46-53.
- 20.Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – М., 1996.
- 21.Климов, Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации [Текст] / Е.А. Климов. - М.: Знание. Сер. "Педагогика и психология". - 1983. - №2. - 95 с.
- 22.Кон, И. С. Проблема "Я" в психологии [Текст] / И.С. Кон/<http://www.psychology-online.net/articles/doc-1061.html> - 5.02.2016.
- 23.Коростылева, Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере [Текст] / Л.А. Коростылева. – СПб.: Изд-во «Речь», 2005. – 222 с.
- 24.Кузнецова, Н. В. История менеджмента: Учебное пособие [Текст] / Н.В. Кузнецова. – М.: Изд-во ДВГУ, 2004. – 216 с.
- 25.Леонтьев, А. Н. Проблемы психологии деятельности [Текст] // Деятельностный подход в психологии: проблемы и перспективы / Под

- ред. В.В. Давыдова и Д.А. Леонтьева. - М.: Изд-во АПН СССР, 1990. - С. 136—150.
26. Леонтьев, Д. А. Общее представление о мотивации [Текст] / Д.А. Леонтьев // Психология в вузе. – 2004. - № 1. = С. 25-28.
27. Личность, внутренний мир и самореализация [Текст] / Под. ред. Ю.Н. Кулюткина, Г.С. Сухобской. – СПб.: Изд-во Гускарова, 1996. – с. 264.
28. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. - М.: Знание, 1996. - 308 с.
29. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – М., 1998. – с. 165- 179.
30. Маслоу, А. По направлению к психологии бытия [Текст] / А. Маслоу / Пер. с англ. Е. Рачковой. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2002. – с. 29-34, 126 – 132.
31. Мескон, М. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурн. - Пер. с англ. - М., 1992. – с. 222.
32. Митина, Л. М. Управлять или подавлять: выбор стратегии профессиональной жизнедеятельности педагога [Текст] / Л.М. Митина. – М.: Сентябрь, 1999. – 192 с.
33. Платонов, К. К. Структура и развитие личности [Текст] / К.К. Платонов. – М., 1986. – 262 с.
34. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие [Текст]. – Самара: Дом «БАХРАХ», 1998. – с. 641 – 648.
35. Пряжников, Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение [Текст] / Н.С. Пряжников. - М.: Изд-во: Институт практической психологии, Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996 - 246 с.
36. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М., 2003.
37. Пряжников, Н. С. Теория и практика профессионального самоопределения [Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: МГППИ, 1999. - 108 с.

38. Психологическое сопровождение выбора профессии [Текст] / Под ред. Л.М. Митиной. - М.: МПСИ, Флинта, 1998. - 184 с.
39. Психология труда [Текст] / Под ред. проф. А.В. Карпова. — М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. — 352 с.
40. Психология с человеческим лицом [Текст] / Под. ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. – М.: Смысл, 1997. – с. 21- 36.
41. Роджерс, К. К. Науке о личности [Текст] / К.К. Роджерс // История зарубежной психологии. – М., 1980. – с. 199 – 230.
42. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] /С.Л. Рубинштейн. – СПб. – М. – Харьков – Минск, 2000. – с. 522 – 534.
43. Русалинова, А. А. Некоторые социально – психологические аспекты текучести кадров: Социальная психология и социальное планирование [Текст] / А.А. Русалинова, Я.И. Судит. – Л., 1973. – 176 с.
44. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии [Текст] /Е.В. Сидоренко. – СПб.: «Речь», 2004. – с. 208- 223.
45. Сухорукова, М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры [Текст] /М. Сухорукова // Управление персоналом. - № 11. - 2000.
46. Тютюнник, В. И. Основы психологических исследований [Текст] /В.И. Тютюнник. – М.: «Психология», 2002. – 208 с.
47. Фрейджер, Р. Личность. Теории, упражнения, эксперимент [Текст] / Р. Фрейджер, Дж. Фейдимен. – СПб., 2004. – 608 с.
48. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] / Х. Хекхаузен. - Т. 1 – 2. – М., 1986. – 592 с.
49. Хьелл, Л. Теории личности. Основные положения, исследования и применение [Текст] / Хьелл Л., Зиглер Д. – СПб.: Питер, 2002. – 608 с.
50. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности [Текст] / В.Д. Шадриков. – М., 1982. – с. 163- 172.

Анкета для изучения условий труда работников

Вашему вниманию предлагается ряд вопросов, на которые мы надеемся получить ваши ответы для изучения удовлетворенности трудом коллектива. Информация, полученная в ходе анкетирования, будет использована для разработки рекомендаций по повышению мотивационного потенциала рабочих мест в вашей организации.

1. Обеспечивает ли размер заработной платы минимум ваших потребностей?

Да - 2 балла,

Не всегда - 1 балл,

Нет - 0 баллов.

2. Считаете ли вы ваше рабочее место удобным для работы?

Да - 2 балла,

Не совсем - 1 балл,

Нет - 0 баллов.

3. Является ли ваш рабочий график оптимальным для эффективной работы?

Да, является, - 2 балла,

Не всегда - 1 балл,

Не является - 0 баллов.

4. Есть ли в вашей работе факторы, которые снижают работоспособность?

Да - 0 баллов,

Частично - 1 балл,

Нет - 2 балла.

5. Нужны ли меры, которые послужат улучшению условий труда и отдыха?

Да - 0 баллов,

Частично - 1 балл,

Нет - 2 балла.

6. Уверены ли вы, что завтра будете работать в этой должности?

Да, уверен - 2 балла,

Не совсем уверен - 1 балл,

Нет, не уверена - 0 баллов.

7. Предоставляется ли вам возможность для повышения квалификации?

Всегда - 2 балла,

Иногда - 1 балл,

Никогда - 0 баллов.

8. Бойтесь ли вы потерять работу?

Да - 2 балла,

Иногда боюсь - 1 балл,

Нет, совсем не боюсь - 0 баллов.

9. Предоставляются ли вам социальные гарантии?

Да - 0 баллов,

Частично - 1 балл,

Нет - 2 балла.

10. Насколько они вас устраивают?

Полностью - 2 балла

Частично - 1 балл

Не устраивают - 0 баллов

11. Можете ли вы позволить себе взять отпуск по учебе или декретный отпуск без боязни потерять работу?

Да, могу в любое время - 2 балла,

Могу, но не всегда - 1 балл,

Нет, не могу - 0 баллов.

12. Можете ли вы рассчитывать на помощь с места работы, если вы будете в чем-то нуждаться?

Да, могу в любых случаях - 2 балла

Могу, но только в особых случаях (смерть родственника и др.) - 1 балл

Не могу - 0 баллов

13. Сможете ли вы по семейным или личным обстоятельствам взять один-два дня за свой счет?

Да, в любое время - 2 балла,

Не всегда - 1 балл,

Нет - 0 баллов.

14. Нужны ли какие-либо меры, которые позволят вам чувствовать себя защищенным на работе?

Да - 0 баллов,

Частично - 1 балл,

Нет - 2 балла.

15. Бывают ли в вашем коллективе праздники для сотрудников?

Бывают часто - 2 балла,

Бывают редко - 1 балл,

Не бывает вообще - 0 баллов.

16. С удовольствием ли Вы в них принимаете участие?

Всегда - 2 балла,

Иногда - 1 балл,

Никогда - 0 баллов.

17. Доставляет ли Вам удовольствие общение с коллегами как на работе, так и вне учреждения?

Да, доставляет - 2 балла,

Иногда доставляет - 1 балл,

Нет, не доставляет - 0 баллов.

18. Имеете ли вы дружеские связи с коллегами по работе?

Да, имею - 2 балла,

Сложно сказать - 1 балл,

Нет, не имею - 0 баллов.

19. Принято ли в Вашем коллективе поздравлять работников с Днем рождения?

Да, принято - 2 балла,

Поздравляют, но не всех - 1 балл,

Нет, не принято - 0 баллов.

20. Нужны ли еще какие-либо мероприятия, которые помогут вам почувствовать, что вы работаете в коллективе приятных вам людей?

Да - 0 баллов,

Частично - 1 балл,

Нет - 2 балла.

21. Предоставляется ли Вам возможность реализации новых идей в своей работе?

Да, представляется всегда - 2 балла,

Предоставляется эпизодически - 1 балл,

Нет, не предоставляется - 0 баллов

22. Поощряется ли администрацией Ваши начинания, усердная работа и достижение каких-либо результатов?

Да, всегда - 2 балла,

Иногда поощряется - 1 балл,

Нет, никогда - 0 баллов

23. Имеется ли у Вас возможность карьерного роста в данном учреждении?

Да, имеется - 2 балла

Имеется при определенных условиях - 1 балл,

Нет, не имеется - 0 баллов

24. Предоставляется ли Вам возможность для повышения квалификации за счет учреждения?

Да, предоставляется всегда - 2 балла,

Предоставляется эпизодически - 1 балл,

Нет, не предоставляется - 0 баллов.

25. Необходимы ли дополнительные мероприятия, которые помогут вам ощутить себя уважаемым и значимым на работе?

Да - 0 баллов,

Частично - 1 балл,

Нет - 2 балла.

26. Если весь объем выполняемой Вами работы принять за 100 %, то каков процент творчества в Вашей работе?

0 — 33 - 0 баллов,

34 - 66 - 1 балл,

67 — 100 % - 2 балла.

27. Всегда ли Вы работаете с полной отдачей?

Да, всегда - 2 балла,

Иногда - 1 балл,

Нет, никогда - 0 баллов.

28. Ощущаете ли Вы важность и значимость вашей работы?

Да, ощущаю - 2 балла,

Ощущаю, но редко - 1 балл,

Нет, не ощущаю - 0 баллов.

29. Готовы ли Вы и дальше совершенствоваться в данной профессии?

Да, готов - 2 балла,

Зависит от обстоятельств - 1 балл,

Нет - 0 баллов.

30. Можете ли вы четко определить, какие факторы и условия позволяют вам реализовать в работе свой творческий потенциал в вашей работе?

Да, могу - 2 балла,

Частично - 1 балл,

Нет, затрудняюсь с ответом - 0 баллов.

Методика диагностики удовлетворенности трудом

Просим Вас отметить свое отношение к различным сторонам Вашей работы. Опрос проводится для разработки системы оптимизации труда на предприятии. Ваше мнение очень важно для принятия верного решения.

В рамке напротив каждого вопроса проставьте цифру, соответствующую вашему ответу:

<p>+ 3 – очень удовлетворен + 2 – в основном удовлетворен + 1 – скорее удовлетворен 0 – и удовлетворен, и нет - 1 – скорее не удовлетворен - 2 – в основном не удовлетворен - 3 – скорее не удовлетворен</p>

- Значимость и престижность профессии
- Организация труда в Вашем подразделении
- Санитарно-гигиенические условия
- Соответствие уровня зарплаты затраченным усилиям
- Признание за хороший труд (эффективность системы премирования)
- Взаимоотношения с коллегами (психологический климат в коллективе)
- Комфортность пребывания на рабочем месте
- Возможность инициативы и творчества в процессе работы
- Стиль управления в организации
- Перспектива профессионального и карьерного роста
- Содержание труда (удовлетворение от самой работы, смысл работы, возможность реализовать себя в работе)

Информация о перспективах развития предприятия

Удовлетворенность работой в целом

Какие вопросы нужно решить в первую очередь? _____