

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра консультативной психологии
наименование кафедры

**Изучение профессиональных мотивационных установок работников
с разным стажем работы**

наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
БАКАЛАВРА**

студента 4 курса 461 группы

направления
(специальности)

37.03.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Морозова Алексея Сергеевича

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
(руководитель)

доцент, канд. псих. наук

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

М.М. Орлова

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

профессор, доктор псих. наук

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Т.В. Белых

инициалы, фамилия

Введение. Масштаб социально-экономических вызовов, стоящих перед современным обществом, ситуация динамичного развития рынка труда, стремительное изменение и трансформация руководящих принципов организаций, создание новых сложных организационно-экономических систем и структур управления на их основе резко повышает актуальность проблемы развития профессиональной мотивации.

Исключительная сложность и многогранность этой проблемы, ее важность для практики привели к появлению многих научных работ, посвященных этой теме. В то же время новые социальные и профессиональные задачи влекут за собой расширение представлений о профессиональных мотивационных установках, поэтому обращение к этому социально-психологическому феномену вполне естественно.

Современное эффективное управление базируется на концепции человека и группы людей (команды) как основного ресурса организации, обеспечивающего только существенные конкурентные преимущества. Суть изменений, актуализированных к тому времени культурой управления, диктует новые требования, предъявляемые организациями к работникам. В связи с этим целью данного исследования является изучение профессиональных мотивационных установок работников с разным стажем работы.

В соответствии с обозначенными целью в работе решаются следующие задачи:

- 1) охарактеризовать понятие и сущность профессиональных особенностей личности;
- 2) проанализировать динамику развития профессиональных особенностей личности в организации;
- 3) охарактеризовать понятие и сущность профессиональных мотивационных установок;

- 4) организовать проведение изучения профессиональных особенностей личности сотрудников в организации;
- 5) представить результаты изучения профессиональных мотивационных установок сотрудников в организации;
- б) проанализировать данные эмпирического изучения профессиональных мотиваций в организации.

Гипотеза исследования: сотрудники с различным стажем работы обладают различными профессиональными мотивационными установками: длительное пребывание на должности способствует мотивации профессиональной деятельности, что, не в последнюю очередь, связано с увеличением их денежного вознаграждения. Менее продолжительному пребыванию на должности будет соответствовать более низкий уровень профессиональных мотивационных установок.

Объектом нашего исследования являются личностные особенности сотрудников Аппарата уполномоченного по правам ребенка Саратовской области. Предметом – изучение профессиональных мотивационных установок сотрудников с разным стажем работы.

Методы: анализ и синтез обще- и частно-психологической литературы, метод тестового контроля, наблюдения, беседы, интерпретационный метод, метод математической статистики.

Для исследования профессиональных особенностей специалистов нами были использованы следующие методики: 1) 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла; 2) «Коммуникативные и организаторские способности» (КОС) В.В. Синявского и В.А. Федорошина; 3) «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана.

Опытно-экспериментальная база: исследование осуществлялось в Аппарате уполномоченного по правам ребенка, выборка включала в себя работников двух групп: 1) специалисты со стажем работы до 3 лет (25 человек); 2) специалисты со стажем работы более 5 лет (25 человек).

Работа обобщает результаты исследования, которое проводилось в три этапа:

- первый этап был направлен на изучение и анализ психологической литературы по интересующим направлениям, на определение объекта и предмета исследования, первоначальную формулировку темы и проблемы работы, определение цели, гипотезы, задач исследования, разработку научного замысла изучения профессиональных мотивационных установок специалистов с разным стажем работы;

- второй этап исследования включал обобщение результатов анализа психологической литературы по исследуемой проблеме, написание теоретической части работы, характеризующей теоретические основы изучения профессиональных особенностей личности в организации;

- третий этап включал эмпирическое исследование: были получены и проанализированы результаты исследования профессиональных мотивационных установок сотрудников.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что в нём представлены, систематизированы и проанализированы различные подходы к проблеме профессиональных особенностей и мотивационных установок личности, представлены результаты изучения динамики развития профессиональных мотиваций сотрудников организации.

Структура и объём. В соответствии с логикой изложения материала структурно работа состоит из введения, трёх глав, заключения и списка литературы, включающего 56 источников. Общий объём работы – 72 страницы.

Основное содержание. В первой главе исследования «Теоретические основы изучения профессиональных особенностей личности в организации» были рассмотрены понятие и сущность профессиональных особенностей личности, динамика развития профессиональных особенностей личности в организации, понятие и сущность профессиональных мотивационных установок.

В ходе исследования были сделаны выводы:

1. Проблема развития личности поднимается практически во всех областях научного знания, постоянно дополняется, обогащается и расширяется. В рамках изучения проблемы развития личности рассматривались вопросы о сложности и многомерности психического развития человека, о движущих силах, законах, детерминантах развития психики, о критериях, механизмах, формах и направлениях развития. Принимая во внимание философское понимание диалектических законов развития, мы считаем, что уместно говорить о развитии личности в обобщенном психологическом плане, когда фиксируются количественные накопления и качественные изменения в психике, развиваются психологические особенности и свойства человека как личности и члена общества в деятельности, общении и взаимодействии с другими людьми.

2. Система профессиональных характеристик представляет собой целостное многокомпонентное образование. Психологическая структура профессиональных характеристик менеджера формируется различными компонентами четырех своеобразных блоков: профессиональной направленности, психических, организационных и коммуникативных качеств.

Первый блок включает в себя качества, характеризующие профессиональную направленность менеджера. Он включает в себя общий показатель осмысленности жизни, мотивацию к достижениям и два основных показателя самоактуализации личности – компетентность во времени (целостное видение своей жизни) и поддержка (степень независимости

ценностей субъекта от внешнего влияния). Субъективное переживание осмысленности жизни, по мнению Д. А. Леонтьева, связано с осознанием ответственности за результаты своей деятельности [24, с. 58]. Осмысленность жизни человека не является внутренне однородной структурой. Компонентами смысла жизни являются: цели в жизни, интерес и эмоциональная насыщенность жизни, эффективность жизни или удовлетворенность самореализацией, а также две характеристики внутреннего локуса контроля, одна из которых характеризует общую идеологическую убежденность в том, что контроль возможен, а другая отражает веру в собственную способность осуществлять такой контроль. И. Ялом утверждает, что осмысленность жизни связана с трансцендентными ценностями, т. е. ценности, выходящие за рамки собственного «я». А также, по мнению автора, осмысленность жизни связана с членством в группах, увлечением каким-то делом и принятием четких жизненных целей [54, с. 286].

Мотивация достижения в этом блоке рассматривается в качестве способности прилагать усилия и оставаться активным для достижения поставленных целей и задач. На современном этапе развития психологической науки стремление менеджера к развитию (профессиональному и социальному), постоянный интерес к новым возможностям связаны с самоактуализацией.

Самоактуализация – это стремление и процесс реализации генетических и личностных возможностей (включая потребности, способности, ценности) человека, наиболее полной и позитивной реализации своих возможностей, воплощения потенциала, внутренней природы человека (самости), проявления его «Я», полного саморазвития, самопознания, самосовершенствования, высокого уровня психического здоровья, метамотивации, сбалансированного и гармоничного раскрытия всех аспектов личности, целенаправленного стремления к целостности, внутриличностной синергии, возможности саморазвития, своей индивидуальности,

опредмечивания сущностных сил человека. Две основные шкалы позволяют оценить степень самоактуализации личности.

Второй блок образуют мыслительные качества. Это системное мышление, динамичное мышление, нестандартное и гибкое мышление, а также общий уровень интеллектуального развития. Системное мышление относится к способности выявлять значимые связи, устанавливать и структурировать отношения между информационными элементами, а также строить целостный и дифференцированный образ проблемной ситуации. Динамическое мышление - это свойство мышления, которое отражает скорость восприятия, обработки и воспроизведения информации. Нетрадиционное и гибкое мышление рассматривается как способность адаптироваться и развивать собственные интеллектуальные схемы при работе с новой информацией. Общий уровень интеллектуального развития позволяет прогнозировать профессиональную пригодность и способность к обучению в различных сферах деятельности.

Третий блок профессионально важных качеств включает в себя организационные качества: ориентация на конкретный результат деятельности, умение планировать и проектировать, управление группой. Ориентация на конкретный результат деятельности - это умение четко представлять результат и желание сохранить его в процессе работы. Способность планировать и проектировать - это способность прогнозировать развитие событий и предвидеть возможные проблемы, разрабатывать конкретные способы их решения. Лидерство в группе подразумевает способность мобилизовать и использовать ресурсы рабочей группы для достижения результатов.

Четвертый блок профессионально важных качеств формируется коммуникативными качествами: эффективностью взаимодействия с людьми, гибкостью в общении и умением вести переговоры. Эффективность взаимодействия с людьми - это способность целенаправленно влиять на мнения и поведение других людей, располагая их к себе в процессе общения.

Гибкость в общении подразумевает способность адекватно использовать различные средства коммуникации в различных ситуациях. Умение вести переговоры - это умение и желание добиваться результатов, основанных на взаимопонимании в процессе прямого делового общения.

Существуют различные типы функциональных связей между выявленными профессиональными особенностями: антагонизм, компенсация, автономия и синергия. Развитие проявляется в развитии индивидуальных свойств и изменении характера отношений между качествами как внутри одного блока, так и связанных с различными блоками.

3. Профессиональное развитие личности является важным этапом целостного развития личности, который определяет целостную картину ее профессионального развития. Она представлена личностным и деятельностным компонентами. Личностный компонент профессионального развития личности характеризуется наличием индивидуально-типологических особенностей и его направленностью на профессиональную деятельность, а деятельностный компонент характеризуется целеполаганием и компонентами знаний. Это многогранный процесс, включающий в себя: непосредственное психическое развитие человека; развитие профессионального самосознания; формирование профессиональной компетентности и приобретение профессионального опыта; возникновение и развитие отношений человека в профессиональной среде и с обществом в целом. Результатом этого процесса является личность профессионала, как высшая интеграция всех его характеристик: индивидуальных, личностных и субъективных.

4. Рассмотрение динамических характеристик процесса профессионализации личности позволило нам выявить индивидуально-психологические особенности личности, определяющие ее профессиональное развитие, важнейшими из которых являются: самостоятельность и активность.

5. В контексте профессионального самоопределения мы понимаем профессиональную мотивацию как систему мотивов и установок личности, определяющую выбор профессии, в которой, по мнению субъекта (оптанта), в большей мере возможно удовлетворение его основных потребностей (в том числе и профессиональных). В контексте работы под профессиональной мотивацией мы понимаем систему личностных мотивов и установок, определяющих непосредственное осуществление профессиональной деятельности в соответствии со спецификой решаемых профессиональных задач.

В практической части работы было проведено исследование профессиональных мотивационных установок работников с разным стажем работы осуществлялось на базе Аппарата уполномоченного по правам ребенка. В выборку вошли испытуемые двух групп, группа со стажем работы до 3 лет – 25 человек и группа со стажем работы более 5 лет – 25 человек.

Исследование проводилось по 16-факторному личностному опроснику Р. Кеттелла, а также по нескольким методикам, среди которых методика КОС В.В. Синявского и В. А. Федоршиной и методика К. Замфир в модификации А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности».

1. 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла.

Данная анкета позволяет выяснить особенности характера, склонности и интересы личности. Это один из наиболее известных многофакторных методов, созданный в рамках объективного экспериментального подхода к изучению личности. В теории личностных черт Р. Кеттелла, личность описывается как состоящая из стабильных, устойчивых, взаимосвязанных элементов (свойств, черт), определяющих ее внутреннюю сущность и поведение. Различия в поведении людей объясняется различиями в выраженности личностных черт.

В тест Кеттела включены 187 вопроса, на которые должны ответить испытуемые (взрослые с образованием не менее 8-9 классов). Испытуемому

предлагается ввести один из возможных ответов на вопрос «да», «не знаю», «нет» в регистрационную форму. Опросник позволяет определить выраженность следующих факторов: 1) общительность; 2) интеллектуальность; 3) эмоциональная устойчивость; 4) доминантность; 5) беспечность; 6) моральная нормативность; 7) смелость; 8) эмоциональная чувствительность; 9) подозрительность; 10) мечтательность; 11) дипломатичность; 12) тревожность; 13) восприимчивость к новому; 14) самостоятельность; 15) самодисциплина; 16) напряжённость.

2. «Коммуникативные и организаторские способности» (КОС) В.В. Синявского и В.А. Федорошина. Этот тест состоит из 40 вопросов, на вопросы необходимо отвечать «да» или «нет». Рассчитывается количество ответов, соответствующих ключу для каждого раздела методики, затем оцениваемые коэффициенты рассчитываются отдельно для коммуникативных и организационных способностей.

3. «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана. Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации можно говорить, если деятельность значима для личности сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внеположных самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные.

Чтобы унифицировать полученные данные в процессе статистической обработки, мы обозначили низкую степень выраженности как 1, среднюю степень – 2, высокую – 3.

Используя t-критерий Стьюдента, мы сравнили уровень развития профессиональных особенностей работников со стажем работы до 3 лет и

работников со стажем работы более 5 лет. Проведённое нами исследование показало, что наиболее значимые различия между представителями обеих групп зафиксированы по параметрам интеллектуальности ($t = 2,37993$), самостоятельности ($t = 2,18397$), самодисциплины ($t = 3,30617$), организаторских способностей ($t = 2,99894$) и мотивации профессиональной деятельности ($t = 4,03887$). Перечисленные качества в большей степени развиты у работников, имеющих опыт работы свыше 5 лет. В силу профессионального опыта они проявляют большую самостоятельность, чем их коллеги с меньшим опытом работы, лучше знают, как эффективно организовать рабочий процесс.

Длительное пребывание на должности способствует мотивации профессиональной деятельности, что, не в последнюю очередь, связано с увеличением их денежного вознаграждения. Вместе с тем, значимых различий по личностным характеристикам обеих групп не выявлено. Мы связываем это с тем, что профессиональное становление не изменяет сущностных характеристик человека, а способствует развитию профессиональных особенностей без изменения характера или ценностных ориентаций.

Исследование по методике «Коммуникативные и организаторские способности» выявило, что по параметру коммуникативных способностей 13% испытуемых первой группы показали низкий уровень, 40% - средний уровень, 47% - высокий уровень. У испытуемых второй группы низкий уровень выраженности качества не выявлен, средний уровень показали 47% испытуемых, высокий – 53%. По параметру организаторских способностей низкий уровень выявлен у 27% испытуемых первой группы, средний – у 53%, высокий – у 20%. У испытуемых второй группы низкий уровень не зафиксирован, средний показали 60% испытуемых, высокий – 40%.

Исследование по методике «Мотивация профессиональной деятельности» выявило, что низкий уровень мотивации продемонстрировали 20% работников со стажем работы менее 3 лет, средний уровень мотивации

имеют 60% испытуемых данной группы, высокий уровень – 20% испытуемых. Среди работников со стажем работы более 5 лет низкий уровень мотивации показали 0%, средний уровень выявлен у 40% испытуемых, высокий – у 60%.

Заключение. Таким образом, организация и методологический аппарат эмпирического исследования основан на методике 16-факторного личностного опросника Р. Кеттелла, методике КОС В.В. Синявского и В. А. Федоршиной и методике К. Замфир в модификации А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности». В выборку вошли испытуемые двух групп, группа со стажем работы до 3 лет – 25 человек и группа со стажем работы более 5 лет – 25 человек.

Гипотеза исследования о том, что сотрудники с различным стажем работы обладают различными профессиональными мотивационными установками: длительное пребывание на должности способствует мотивации профессиональной деятельности, что, не в последнюю очередь, связано с увеличением их денежного вознаграждения, менее продолжительному пребыванию на должности будет соответствовать более низкий уровень профессиональных мотивационных установок, подтверждена.