- личностные: низкий уровень мотивации подростков к взаимодействию со специалистами, опасения разглашения информации личного характера, боязнь насмешек со стороны друзей.

Представленные результаты исследовательской деятельности позволяют сделать вывод о том, что одним из средств коррекции агрессивного поведения подростков можно считать клубную деятельность.

1. Волков, Б.С. Психология юности и молодости [Текст]: учеб.пособие / Б.С. Волков. – М.: Академический Проект: Трикста, 2013. – 256 с.
2. Григоренко, Е.Л., Корнилова, Т.Е., Смирнов, С.В. Подростки группы риска [Текст]/ Е.Л. Григоренко и др. – М.:Издательский центр «Академия», 2017. – 11 с.
3. Медведев, А.М. Психологическая работа с девиантными подростками. Проблемы и возможности [Текст]: монография / А.М. Медведев – Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2013. – 319 с.
4. Менделевич, В.Д. психология девиантного поведения [Текст]: учеб. Пособие / В.Д. Менделевич. – СПб.: Речь, 2018. – 445 с.

Ерхова М.В., Орлова Л.В.

Изучение профессиональной мотивации курсантов-авиадиспетчеров

*ФГБОУ ВО «Ульяновский институт гражданской авиации имени Главного
маршала авиации Б.П. Бугаева»
(Россия, Ульяновск)*

doi: 10.18411/lj-01-2021-198

idsp: ljjournal-01-2021-198

Аннотация

Изучение вопроса выбора профессии авиадиспетчера и подготовки в будущем профессиональных специалистов в области гражданской авиации является важным аспектом при решении таких вопросов как профессиональное выполнение должностных инструкций не зависимо от сложившихся ситуаций и степени влияния факторов. При выборе профессии отдельные детали, ее определенные тонкости носят важный характер, о которых курсант должен знать и принимать правильное решение. Это позволит не только не разочаровать в своем выборе, но и реализовать свои возможности максимально эффективно на протяжении всего времени пребывания в профессии. Несовпадение поставленных целей и полученного результата могут отрицательно сказаться на важных показателях работы авиаспециалиста и отрасли в целом. Изучение профессиональной мотивации курсантов-авиадиспетчеров включает в себя применение диагностического инструмента – тест «Мотивационный профиль», разработанный Ш. Ричи и П. Мартином, а также анализ результатов применения данного инструмента на 62 курсантах 2 курса.

Ключевые слова: курсанты-авиадиспетчеры, профессиональная мотивация, технология, выбор, потребности, потенциал, ожидание от профессии.

Abstract

Studying the issue of choosing the profession of an air traffic controller and training professional specialists in the field of civil aviation in the future is an important aspect in addressing issues such as professional performance of job descriptions, regardless of the current situations and the degree of influence of factors. When choosing a profession, individual details, its certain subtleties are important, which the student must know and make the right decision about. This will allow not only not to disappoint in your choice, but also to realize your capabilities as efficiently as possible throughout the entire stay in the profession. The discrepancy between the goals and the result obtained can adversely affect important performance indicators of the aviation specialist and the industry as a whole. The study of the professional motivation of cadets-air traffic controllers includes the use of a diagnostic tool -

the test "Motivational profile", developed by S. Ritchie and P. Martin, as well as the analysis of the results of the application of this tool on 62 cadets of the 2nd year.

Keywords: cadets-air traffic controllers, professional motivation, technology, choice, needs, potential, expectations from the profession.

Одним из важнейших факторов, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности человека, является соответствие его профессиональных ожиданий реальному содержанию профессии. В связи с этим, на наш взгляд, будущему профессионалу очень важно осознать мотивы выбора профессии, и соотнести их с ее возможностями. Это дает человеку шанс не только увидеть в профессии потенциал для удовлетворения своих потребностей, но и управлять ими для развития своего профессионализма и длительного пребывания в профессии. Особое значение это имеет для авиационных специалистов, которые проходят тщательный профессиональный отбор при поступлении в вуз, учатся, зачастую, либо за счет государства или за счет авиационных предприятий. Поэтому разочарование в профессии молодых специалистов из-за неудовлетворенности их трудовой мотивации и уход из нее может нанести существенный экономический ущерб авиационной отрасли.

В связи с этим, нами было проведено исследование приоритетных и отвергаемых факторов трудовой мотивации курсантов-авиадиспетчеров. Цель исследования – определение степени выраженности основных мотивационных факторов (мотиваторов) курсантов-авиадиспетчеров. Данное исследование в определенной степени продемонстрировало общую тенденцию в определении ожиданий будущих авиационных диспетчеров от профессии.

В качестве диагностического инструмента был использован тест «Мотивационный профиль», разработанный Ш. Ричи и П. Мартином[1]. Авторами теста были выделены 12 мотивационных факторов – потребностей человека, побуждающих его к работе: заработок, условия труда, структурированность работы, социальные контакты, взаимоотношения, признание, достижения, власть, разнообразие и перемены, креативность, самосовершенствование, интересная и полезная работа. В исследовании участвовало 62 курсанта 2 курса, обучающихся по направлению «Организация использования воздушного пространства» (из 3-х учебных группы).

После определения выраженности каждого из этих факторов, – строился индивидуальный мотивационный профиль испытуемого, который анализировался по значимости каждого мотивационного фактора, их сочетаемости и взаимного влияния. Это дало возможность оценить реальную картину потребностей обучающихся и, как следствие, сделать выводы о профессиональных возможностях респондентов, их адаптационном потенциале, умении работать в команде и др. В таблице представлены среднегрупповые значения мотиваторов трех групп курсантов. Значение моды – это среднестатистическое значение мотиваторов, полученное авторами теста в ходе его апробации.

Таблица 1

Среднегрупповые мотивационные профили групп Д-1,2,3 в баллах

Группа	Заработок	Условия работы	Структурирование	Соц. контакты	Взаимоотношения	Признание	Достижения	Власть	Перемены	Креативность	Самосовершенствование	Интересная работа
Д-1	39	51	26	21	28	25	21	28	31	30	28	36
Д-2	43	27	36	29	34	31	24	40	20	27	19	34
Д-3	38	27	37	21	27	29	41	19	36	18	37	35
мода	27	17	26	27	18	35	36	31	34	32	35	41

Интересно заметить, что мотивационные профили трех групп курсантов-диспетчеров 2 курса значительно отличаются. Наиболее схожим мотиватором у всех групп курсантов является мотиватор «Интересная и полезная работа» и «Зарботок». Это говорит о сходстве мнений всех курсантов в отношении значимости и социальной пользы профессии диспетчера, а также о необходимости высокой материальной компенсации труда диспетчера. Наиболее отличаются мнения курсантов о мотиваторах «Самосовершенствование» и «Власть». Это может говорить о недостаточно четкой позиции курсантов в отношении построения «вертикальной» карьеры – «Власть» и «горизонтальной» карьеры – «Самосовершенствование».

Для того, чтобы получить более однородную картину выраженности мотиваторов у заявленной группы респондентов, нами был построен среднегрупповой профиль объединенной группы всех респондентов. Он представлен на рисунке 1.

Рисунок 1. Среднегрупповой мотивационный профиль курсантов-авиадиспетчеров

Гистограмма показывает, что наиболее выраженным мотиватором курсантов является «Зарботок» (40 баллов). На наш взгляд, такое предпочтение выглядело бы более логичным у действующих диспетчеров, которые понимают цену затраченным усилиям. Ориентация *будущих* диспетчеров в работе, прежде всего, на заработок может иметь негативные последствия: неоправданные ожидания и разочарования, снижение стремления к профессиональному развитию и др. Достаточно высокая оценка мотиваторов «Условия труда» (35) и «Структурирование» (33) свидетельствует о понимании курсантами и их готовности к особым, жестко регламентированным, эмоционально напряженным условиям работы. Наименее выраженными явились мотиваторы «Социальные контакты» и «Креативность». Это свидетельствует об ориентации курсантов на жестко регламентированный характер работы и на ограниченный круг профессионального общения – диспетчерскую смену. Снижение значимости этих мотиваторов вполне соответствует характеру профессии диспетчера. Однако, развитие этих мотиваторов позволяет диспетчерам находить нестандартные решения в сложных ситуациях (мотиватор «Креативность») и расширять профессиональные связи (мотиватор «Социальные контакты»).

Таким образом, проведенное исследование позволило определить профессиональные ожидания будущих авиадиспетчеров и их личностные возможности для профессионального развития.

1. Ричи, Ш. Управление мотивацией : учебное пособие для вузов/ Ш. Ричи, П. Мартин. – Москва.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.