справедливости и эмпатийности по отношению к клиенту (познавательная и нравственная сфера), то третьекурсники связывают эти характеристики с опытом психолога, его заботливостью и пониманием клиента (сфера практического знания и духовности), а студенты четвертого курса выделяют в работе психолога расчетливость, спокойствие и даже консерватизм (волевая сфера и прогностические способности). Было выявлено, что независимо от этапа обучения, в представлении студентов профессиональная деятельность психолога является высокооплачиваемой и перспективной, что может стать основой для повышения учебной мотивации и формирования профессиональных компетенций в процессе обучения в вузе.

Таким образом, можно констатировать, что именно на первом этапе обучения наблюдаются противоречивые тенденции в развитии представлений о профессиональной деятельности психолога, который мы, вслед за Г.С. Помаз, назвали «диффузный» тип представлений, проявляющийся в том, что у студентов происходит смешение как позитивных, так и негативных характеристик деятельности, которые вступают в противоречие друг с другом («активная – пассивная», «развивающая – не преобразующая», «человечная – бюрократичная»). По мере продвижения студентов со второго на четвертый курсы представления студентов-психологов о профессии становятся более целостными и однозначными.

1. Володина К.А. Изучение образа профессии у студентов-психологов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2013. №7. URL: <http://www.twirpx.com/file/1707653/> (дата обращения: 11.02.2019).
2. Рубцов В.В. Перспективы развития психологического образования // Материалы II Всероссийской научной конференции. Ставрополь: 2001. С. 14-15.
3. Семенова Е.А. Представления о психологии как будущей профессии у студентов технического университета // Материалы Международного форума «Образ Российской психологии в регионах страны и в мире». Сочи, 2006. 10 с. URL: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhhdunaro/nauchnye_m/razdel_3_a/semenova_e.html. (дата обращения 03.02.2019).
4. Серкин В.П. Методы психологии субъективной семантики и психосемантики. М.: Издательство ПЧЕЛА, 2008. 382 с.

Лебедева Е.И.

Психологические особенности удовлетворенности трудом сотрудников инженерно-технической службы с различным типом профессиональной мотивации

*ГАОУ ВО Ленинградской области «Ленинградский Государственный университет имени А.С.Пушкина»
(Россия, Санкт-Петербург)*

*doi 10.18411/sciencepublic-04-08-2019-11
idsp sciencepublic-04-08-2019-11*

В современном мире для каждой организации важно знать, в какой степени её персонал удовлетворён своей работой. Именно работники обеспечивают не только конкурентоспособность и стабильное развитие, но и само существование предприятия. Гарантом его благополучия выступает знание и удовлетворение личностных потребностей сотрудников.

Профессиональная мотивация и удовлетворённость работой играют роль важных факторов в рамках организационной культуры, которые невозможно игнорировать, поскольку именно они влияют не только на эффективность и качество производимых товаров и услуг, но и на получение организацией прибыли. Адекватная оценка удовлетворённости работой сотрудников благоприятствует ведению удачной

стратегии управления, так как для менеджмента необходимо располагать в полном объёме актуальной информацией о состоянии кадров на предприятии.

Актуальность данной работы продиктована положением дел в сфере поставок и обслуживания оборудования для газоснабжения и теплотехнического оборудования, а также оказания лизинговых услуг, так как от заинтересованности сотрудников в чётком исполнении своего функционала напрямую зависит успешность существования организации. Следовательно, административный и производственный персонал инженерно-технической службы простимулирован на положительный конечный результат деятельности предприятия. Поэтому для получения максимальной прибыли организации требуется исследовать профессиональную мотивацию, удовлетворённость работой и индивидуально-личностных характеристик сотрудников. Одним из представителей таких компаний является ООО «Авитон», осуществляющая лизинговую деятельность грузовых автомобилей, поставку и обслуживание оборудования для газоснабжения и теплотехнического оборудования.

Исходя из актуальности данной проблемы, нами (Лебедевой Е.И., Ловцовой С.В) было проведено исследование, целью которого являлось изучение удовлетворённости трудом у сотрудников с различным типом трудовой мотивации. Для реализации цели исследования нами были использованы следующие психологические методики: методика определения уровня удовлетворённости работой и мотивирующих факторов Ф. Херцберга (направлена на выявление факторов профессиональной мотивации и удовлетворённости работой); тест Э.Шейна «Якоря карьеры» (позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство); методика В.А. Розановой (помогает выявить самооценку и степень удовлетворённости сотрудника); методика «Направленность личности» Смекала-Кучера определяет направленности личности (на себя, на коллектив, на задачу); 16-факторный личностный опросник Кеттелла, форма «С» (с помощью данного опросника личность описывается 16-ю фундаментально независимыми и психологически содержательными факторами). При математико-статистическом анализа результатов был использован t-критерий Стьюдента (для сравнительного анализа) и коэффициент корреляции Пирсона (для выявления взаимосвязи полученных данных).

Исследование проводилось на базе инженерно-технической службы ООО «Авитон». В исследовании приняли участие сотрудники возрастной категории от 20 до 45 лет. Всего в исследовании приняло участие 40 человек: 15 инженеров и 25 водителей. Все испытуемые вошли в состав основной выборки. Испытуемых отбирали по критерию принадлежности к административному или производственному персоналу. Группу административного персонала составили инженеры, а группу производственного персонала – водители.

В ходе исследования было выявлено, что большую удовлетворённость работой показывают сотрудники с преобладанием *мотивационного* типа профессиональной мотивации (66,7%), а именно: ответственность, признание и одобрение результатов труда, достижение карьерных успехов и возможность творческого роста. Большинство из них относятся к административному персоналу. Эти сотрудники отличаются развитым интеллектом, высокой способностью к обучению, абстрактным мышлением, эмоционально устойчивы, адекватно оценивают действительность, активные, независимы и ответственны, с чувством долга, самомотивированы, предпочитают творческий подход к делу, самодостаточны, расслаблены и не прибывают в состоянии фрустрации; в карьере ориентированы на повышение профессиональной компетенции, на длительное стажа в одной организации, на служение высокой цели, на преодоление препятствий, соревнования, решение трудных задач, готовность заниматься

предпринимательской деятельностью; увлечены самим процессом труда и стремятся получить новые навыки и знания.

Согласно результатам проведенного исследования, было обнаружено, что меньшей удовлетворённостью работой обладают сотрудники с преимущественно *гигиеническим* фактором мотивации (92 %). Это означает, что для них существенную роль играют достойная заработная плата, хорошие взаимоотношения с руководством и коллегами, степень непосредственного контроля за их работой, наличие социального пакета, безопасные и комфортные условия труда, удобный график работы. Большинство из этих сотрудников относится к производственному (рабочему персоналу). Их отличительными характеристиками являются: конкретное мышление, подвержены эмоциональной неустойчивости, скромность и конформное поведение, стараются извлечь выгоду из ситуации и не брать на себя ответственность за результат, практичность, испытывают напряжение и пребывают в состоянии фрустрации; потребность в общении и совместной деятельности; в карьере данные люди ориентированы на долгосрочное сотрудничество со стабильной организацией, которая имеет хорошую репутацию, выглядит надёжной в своей отрасли и высоко ценит труд своих работников.

Также было установлено, что сотрудники с *профессиональным, патристическим* и *хозяйственным* типом профессиональной мотивации имеют более высокий уровень удовлетворённости своей работой, чем сотрудники с *инструментальным* и *люмпенизированным* типом профессиональной мотивации. Сотрудники с карьерными ориентациями на повышение профессиональных навыков, карьерный рост в рамках одной организации, на достижение поставленных целей и задач (независимо от их сложности), а также стремящиеся к риску и предпринимательской деятельности имеют более высокий уровень удовлетворённости работой, чем те, кто ориентирован, в основном, только на деятельность в стабильной компании с достойной заработной платой и надлежащими условиями труда.

Также было обнаружено, что существует взаимосвязь между удовлетворённостью работой и личностными характеристиками. Удовлетворённость работой человеком зависит от уровня интеллекта, конформности, эмоциональной устойчивости, доминирования или подчинённости, направленностью личности на задачу.

Уровень ориентации на профессиональную компетентность, менеджмент, стабильность места работы, служение, вызов и предпринимательство у инженеров выше, чем у водителей. Это можно объяснить условиями труда, так как инженеры относятся к административному персоналу, на работу которого не влияют погодные условия, качество автомобилей и прочие внешние факторы; соответственно, у инженеров главным фактором в выборе места работы выступает мотивационный, тогда как у водителей, наоборот, гигиенический фактор является доминантным.

Сотрудники с преобладающей направленностью на задачу обладают большим уровнем удовлетворённости работой, чем те, у которых на первом месте стоит направленность на себя или взаимодействие.

Производственный персонал менее ориентирован, чем административный, на выполнение задачи, поскольку имеет низкий уровень удовлетворённости трудом. Направленность на взаимодействие можно объяснить тем, что в коллективе легче справиться с трудностями, возникающими по вине руководства. Значительная обратная взаимосвязь выявлена у инженеров: удовлетворённость трудом влияет на направленность на задачу (r Пирсона $-0,77$). Это означает, что при невозможности выполнить производственную задачу, удовлетворённость трудом у инженеров значительно снижается. То же явление наблюдается и у водителей, но в меньшей степени (r Пирсона $-0,46$).

Руководству любой организации важно знать о доминирующих факторах выбора места работы, карьерных ориентациях, удовлетворенности трудом и личностных характеристиках своих сотрудников, поскольку без персонала невозможно существование ни одной организации. С помощью полученных данных руководство может выбирать способ мотивирования работников. Так, например, для производственного персонала, ориентированного более на приобретение материальных благ, в роли стимула может выступать премия. В то же время, мотивировать административный персонал можно посредством морального поощрения (например, занесение благодарности за хороший труд в трудовую книжку). Также полученные данные можно использовать при профотборе сотрудников, учитывая их личностные характеристики и профессиональный мотивационный профиль, поскольку от этих показателей зависит удовлетворенность трудом сотрудников, и, как следствие – успешность предприятия в целом.

1. Аллин О. Н., Сальникова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала; Генезис - Москва, 2014. - 248 с.
2. Херцберг, Ф., Моснер, Б., Снидерман, Б. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снидерман. – М.: Вершина, 2007. - 240с.

Ральникова И.А.

Временная перспектива осужденных мужчин, отбывающих наказание в виде лишения свободы в лечебном исправительном учреждении

*ФГОУ ВО «Алтайский государственный университет»
(Россия, Барнаул)*

doi 10.18411/sciencepublic-04-08-2019-12

idsp sciencepublic-04-08-2019-12

Благодарности. Исследование выполнено при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект 17-36-00023-ОГН «Жизненные перспективы человека в изменяющемся мире».

Современные исследователи временной перспективы констатируют важность осмысления жизни человеком в целостном временном контексте – во взаимосвязи прошлого, настоящего и будущего [2]. Планирование будущего в «здесь и сейчас», основанное на опыте прошлого, зачастую сопоставляется в психологии с потенциалом личности (К.А. Абульханова-Славская) [1], движущей силой развития и гарантией успешности человека в жизни (Е.И. Головаха) [2]. Присутствующий в сознании образ жизненного пути, содержащий продукт сопоставления планируемого и достигнутого, значимого и доступного, приобретений и потерь, ошибок и достижений, способен выступить в качестве предиктора поведения человека.

В психологической науке описано разнообразие содержания временной перспективы, ее трансформаций/деформаций в зависимости от характера развития индивидуальной истории жизни человека [5]. С обсуждаемых позиций актуальное научное любопытство формируется в отношении исследования временной перспективы, ее особенностей, в случае отбывания наказания. Осмысливая понятийную категорию личности осужденного, научные мнения близки друг к другу в обозначении того, что, нахождение в пенитенциарном учреждении часто разрушает сложившуюся ранее систему отношений человека с обществом и подталкивает осужденного искать способы преодоления негативного влияния среды, в которую он попал (Т. Ю. Лапшина) [4]. Под воздействием новой среды, собственных переживаний, факта изоляции меняются установки заключенных, жизненные цели, нравственные ориентиры, а значит и мотивы поступков (В.Г. Деев) [6].