Содержание

Введение

1. Теоретический анализ социально-психологических аспектов удовлетворённости трудом в коллективе и факторов, ее формирующих

1.1 Отношение работника к труду как социально-психологический аспект трудового процесса

.2 Социально-психологическая сущность удовлетворенности трудом, ее структура

.3 Социально-психологические факторы, формирующие удовлетворенность трудом

.4 Меры по повышению удовлетворенности трудом в коллективе

. Эмпирическое исследование уровня удовлетворенности трудом и факторов, влияющих на ее формирование

.1 Характеристика выборки и методов исследования

.2 Анализ результатов психодиагностического исследования уровня удовлетворенности трудом в коллективе и факторов, влияющих на ее формирование

. Социально-психологическая работа, направленная на повышение удовлетворенности трудом в коллективе

.1 Коррекционная социально-психологическая работа по повышению удовлетворенности трудом

3.2 Анализ результатов исследования эффективности коррекционной работы

Заключение

Список использованных источников

Приложение

Введение

Удовлетворенность трудом является оценочным элементом отношения к труду и связана с внутренним состоянием работника в процессе выполняемой работы с его субъективной оценкой собственной трудовой деятельности. Управление персоналом включает многие составляющие. Ключевое же место занимает определение способов повышения производительности, путей роста творческой инициативы, а также стимулирование и мотивация персонала. Удовлетворенность трудом является сложным социально-психологическим образованием, состоящим как из общей удовлетворенности, выраженной оценкой того, насколько выполняемая работа соответствует желанию конкретного человека, так и из отдельных составляющих удовлетворенности, характеризующих отношение к конкретным аспектам профессиональной среды в коллективе. Удовлетворенность трудом проявляется в эмоционально окрашенном оценочном представлении субъекта, его ожиданиям в отношении результата своей трудовой активности, а так же содержания процесса работы и внешних условий, в которых она осуществляется.

Актуальность исследования обусловлена тем, что удовлетворенность трудом - это одна из важных социально-психологических проблем, которая лежит в социально-экономической плоскости. Как показывают исследования трудовой деятельности, удовлетворенность трудом является одним из важных факторов повышения производительности и эффективности труда.

Снижение удовлетворенности собственным трудом отрицательно влияет на эффективность труда работника, приводят к негативным последствиям в кадровом обеспечении системы: фактам текучести кадров, ухудшения трудовой и производственной дисциплины, прогулам и невыходам на работу, фактам небрежного отношения и т. д.

Одними из основных задач, которые стоят перед менеджерами по подбору персоналов, психологами, работающих на предприятии, социологами, являются: выявление основных причин неудовлетворенности работников своим трудом, возникших на предприятиях противоречивых процессов; выработка конкретных мер и решений в поиске эффективной работы персонала.

Таким образом, основная цель исследования: изучить социально-психологические аспекты удовлетворенности трудом в коллективе и факторы, влияющие на ее формирование.

Объект исследования: трудовой коллектив инженерно-технических работников и рабочих;

Предмет исследования: удовлетворенность трудом в коллективе и факторы, влияющие на ее формирование (мотивационные, гигиенические, внешние, внутренние, ценностные ориентации в карьере).

В соответствии с целью исследования были определены следующие задачи:

− осуществить теоретический анализ научной психологической, социальной литературы по исследуемой нами проблеме;

− выявить степень удовлетворенности трудом в коллективе и факторы, влияющие на ее формирование;

− изучить мотивы профессиональной деятельности в коллективе инженерно-технических работников и рабочих;

− определить направленность и выраженность ценностных ориентаций в группах инженерно-технического состава (ИТР) и рабочих;

− провести качественный и количественный анализ результатов исследования;

− разработать рекомендации и провести коррекционную социально-психологическую работу по повышению уровня удовлетворенности трудом.

Гипотеза: на удовлетворенность трудом в группе рабочих и инженерно-технических работников влияют разные группы социально-психологических факторов.

Методы исследования:

− опросник "Интегральная удовлетворенность трудом" (А. В. Батаршева) представлен в приложении А, Б, В [37, с. 470 - 473].

− "Мотивация профессиональной деятельности" (методика К. Замфир в адаптации А. Реан) представлена в приложении Г [38, с. 192; 39, с. 394];

− "Якоря карьеры" методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова) представлена в приложении Д [40, c. 135].

Статистические методы:

− Т-критерий Стьюдента для независимых и зависимых выборок;

− критерий φ\* − углового преобразования Фишера.

База исследования: Республиканское Унитарное Предприятие "Экспериментальная база Свислочь" НАН Беларуси.

Практическая значимость данной работы заключается в возможности разработки социально-психологической программы, воздействующей на организационные и коррекционные условия, для повышения мотивации трудовой деятельности и удовлетворенности работой сотрудников предприятия.

. Теоретический анализ социально-психологических аспектов удовлетворённости трудом в коллективе и факторов, ее формирующих

.1 Отношение работника к труду как социально-психологический аспект трудового процесса

В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют друг с другом, вступая в социальные отношения. Наиболее важными являются отношение человека к человеку и отношение человека к труду. Они и определяют характер труда. Если взаимодействие человека со средствами производства формирует у него профессиональные способности и навыки, то отношение к труду, отношение друг к другу - определенные социальные качества [1, с. 234].

Профессиональные способности и навыки в сочетании с психофизиологическими возможностями работников образуют главную движущую силу производства. Однако результат трудовой деятельности зависит не только и не столько от уровня развития профессионального мастерства и физических возможностей, но и от того, как человек относится к труду [2, с. 56].

Большой вклад в изучение проблемы удовлетворенности трудом, отношения к труду, трудовой мотивации внесли К. Альдерфер, В. Врум, У.Э. Деминг, Э. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Э. Мэйо, Л. Портер, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд, Ф. Херцберг и др. Однако, созданные этими исследователями теории мотивации и удовлетворенности трудом, а также практические рекомендации по их применению часто противоречат друг другу. Кроме того, теории и модели, созданные зарубежными учеными, - продукты другого общества, отражающие иные культурные стандарты, - не всегда применимы в наших условиях.

Отношение к труду может быть положительным, отрицательным и индифферентным. Оно оказывает огромное воздействие на развитие производства и всю систему производственных отношений. Суть отношения к труду заключается в реализации того или иного трудового потенциала работника под влиянием осознанных потребностей и сформировавшейся заинтересованности [3, с. 67].

Отношение к труду характеризует стремление (или отсутствие его) человека максимально проявлять свои психофизические и духовные силы, использовать свои знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов. Оно проявляется в поведении, мотивации и оценке труда.

Проблемам отношения к труду и потребности в труде посвящены работы многих авторов. Эти вопросы исследовались В. Э. Бойковым, А. Г. Здравомысловым, В. Г. Подмарковым, А. А. Прохватиловым, И. И. Чангли, В. А. Ядовым и др. Ряд авторов отождествляет понятия отношение к труду и удовлетворённость трудом. В свою очередь, потребность в труде также в отдельных случаях используется как понятие синонимическое отношению к труду [3, с. 67].

Таким образом, в современной отечественной литературе иногда понятия "потребность в труде", "отношение к труду" и "удовлетворенность трудом" используются как однозначные или очень близкие по смыслу. В связи с этим делается попытка отразить ту точку зрения на понимание отношения к труду и потребности в труде, которая нам представляется наиболее адекватной, и на этой основе осветить в общих чертах связь между потребностью в труде, отношением к труду и удовлетворенностью трудом. Это рассмотрение проводится с целью уточнить понятийный статус и показать генезис удовлетворенности трудом.

При описании структуры потребности в труде мы исходим из принятого в научной литературе понимания потребности как отражения субъектом внутренней необходимости. Исследуя вопрос о том, какого рода потребности индивид стремится реализовать в труде, В. Г. Подмарков выделяет 3 группы потребностей:

− потребность в престиже − стремление работника реализовать свою социальную роль, принять участие в общественно-значимой деятельности;

− потребность в определённой совокупности материальных средств, необходимых с точки зрения работника для обеспечения его благополучия, удовлетворения его жизненных потребностей;

− стремление реализовать в труде физические и духовный потенциал личности, соединить ее активность с определенной профессией, определённым занятием [4, с. 147].

Исходя из приведенной классификации, структуру потребности в труде можно представить состоящей из следующих элементов:

− потребность в реализации социальных норм;

− необходимость удовлетворять индивидуальные "материальные" потребности;

− потребность в деятельности − проявление движения как атрибутного свойства материи.

Рассмотрение отношения к труду основывается не на философском понимании отношения как всеобщей связи, а на психологическом − как отражение субъектом объекта. Обобщение существующих точек зрения по вопросу о структуре отношения к труду позволяет представить её состоящей из следующих элементов:

− отношение к труду как к ценности;

− отношение к труду как к средству удовлетворения индивидуальных "материальных" потребностей;

− отношение к труду как к возможности реализовать свойство активности.

Отношение к труду - сложное социальное явление, оно представляет собой единство трех элементов:

. Мотивов и ориентации трудового поведения;

. Реального или фактического трудового поведения;

. Оценку работниками трудовой ситуации - вербального поведения [5, с. 56]. психологический удовлетворенность труд коллектив

Первый - мотивационный элемент отношения к труду связан с трудовыми мотивами и установками, которыми руководствуется работник в трудовой деятельности. Они являются побудителями трудового поведения, в совокупности образуют мотивационное ядро.

Второй элемент отношения к труду - это трудовая активность работников, проявляющаяся в таких формах поведения, как степень выполнения норм выработки; качество выполняемой работы; дисциплинированность; инициативность; участие в техническом творчестве (рационализации и изобретательстве); состязательность; многостаночное обслуживание; овладение передовыми методами и приемами труда; экономное расходование сырья и материалов, топлива, электроэнергии и т. д.

Третий - оценочный элемент отношения к труду - субъективное переживание работников. Он связан с их внутренним состоянием, вызванным выполняемой работой. Без оценки самого субъекта труда любая деятельность предстает неполной, незавершенной [6, с. 57].

Трудовое поведение работника характеризуется его социальной активностью.

Социальная активность представляет собой меру социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями. Социальная активность реализуется в социальной деятельности и соответствует трем формам ее проявления: трудовой, общественно-политической и познавательно-творческой.

Трудовая активность - основной, определяющий вид социальной активности. Она выражается в вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и умственных возможностей при выполнении конкретного вида трудовой деятельности [7, с. 101].

Определяющей в формировании отношения труду выступает мотивация, которая формирует определенное трудовое поведение. Трудовое поведение - результативный процесс, производная мотиваций. Мотивация выражается в трудовых мотивах и установках, которыми руководствуется работник в своем трудовом поведении. В процессе трудового поведения работник оценивает труд. Оценка труда - это внутреннее состояние работника, вызванное трудовой деятельностью, его удовлетворенность окружающей обстановкой (условиями, оплатой, нормированием труда, его содержанием и т. д.). Оценка трудовой деятельности, ее результатов зависит от соответствия между мотивами, установками, требованиями, предъявляемыми работником к труду, и собственно трудовой деятельностью, конкретной производственной обстановкой.

Цель изучения отношения к труду - это выявление механизма его формирования и управления им. Наиболее значимыми моментами при этом являются изучение факторов, формирующих отношение к труду, и выявление степени его воздействия на производственные показатели работника. На поведение человека в труде, формирование его отношения к труду влияет множество факторов. Они стимулируют или сдерживают увеличение трудовых усилий, использование трудящимися своих знаний и опыта, умственных и физических способностей [8, с. 23]

Охарактеризовать отношение работника к труду можно как по результату оценки его труда (объект, на который направлено действие), так и по непосредственному участию работника в системе (субъект, выполняющий действие) общественного производства (осознание, понимание, оценка своего трудового участия (вклада) в общественное производство). Таким образом, все факторы формирования отношения к труду можно разделить на объективные условия и обстоятельства, которые образуют независимые от субъекта предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды, и субъективные, связанные с отражением внешних условий в сознании и психике работника, с его индивидуальными особенностями.

Хотя объективные характеристики труда и являются внешними по отношению к человеку, но на него воздействуют и им оцениваются. У человека складывается определенная внутренняя позиция по отношению к труду как типу деятельности. Объективные факторы выступают стимулами к трудовой деятельности, равнодействующими по отношению к любым видам труда и любым типам личности; субъективные - мотивами, внутренними побудителями конкретной личности.

Объективные факторы бывают общими и специфическими. К общим относятся социально-экономические и иные социальные условия трудовой деятельности [9, с. 60].

Безусловно, внешние социальные воздействия первоначальны, но они становятся влиятельной силой, когда преломляются через внутренний мир человека (жизненные идеалы, устремления, мотивы трудовой деятельности, психологический настрой и т. д.).

Это позволяет понять, почему в одной трудовой организации, на одних и тех же участках производства люди по-разному относятся к труду: одни трудятся инициативно, высокопроизводительно, с полной отдачей сил и способностей, другие - с ленцой, допускают потери рабочего времени, не соблюдают требования производства, нарушают дисциплину труда. Поэтому большое влияние на формирование отношения человека к труду оказывают субъективные факторы: предшествующий опыт, общая и профессиональная культура, психологические, демографические и социально обусловленные особенности человека: его пол, возраст, образование, стаж работы, способности, наклонности, степень осознания значимости своей трудовой деятельности, потребность в ней и особенно - ценностные ориентации.

Реформирование общества, внедрение рыночных отношений как раз и ставят основную задачу - преодолеть социальную апатию работников, развить у них интерес к труду, активизировать человеческий фактор. Отношение к труду тесно связано с удовлетворенностью трудом, производственной ситуацией.

.2 Социально-психологическая сущность удовлетворенности трудом, ее структура

Термин "удовлетворенность трудом" или "удовлетворенность работой", несмотря на широкое использование, не имеет общепринятого определения.

В настоящее время сложилось значительное количество подходов к пониманию феномена удовлетворенности трудом. Удовлетворенность интерпретируется как показатель:

− отношения к труду [10, с. 123];

− показатель социального статуса индивида и как мера адаптации индивида к социальной реальности;

− степень адаптации работника к производственной ситуации;

− степень соответствия личностных и вещественных факторов производства;

− характеристика трудовой активности [11, с. 67];

− показатель успешности трудовой деятельности [12, с. 107] и т. д.

Факт существования столь различных истолкований удовлетворенности трудом, которые порой противоречат, а чаще дополняют друг друга, является свидетельством, как сложности проблемы, так и ее неполной разработанности.

Белорусские психологи И. В. Калачева, Ю. Г. Лосева, считают, что удовлетворенность трудом можно определить "как осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности - факторов, определяющих стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству" [3, с. 123].

Таким образом, удовлетворенность трудом - это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов. Удовлетворенность трудом - это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам, важнейший показатель адаптации работника на данном предприятии, в данной трудовой организации. В социологии труда различают так называемую общую и частичную удовлетворенность трудом, где первая характеризует удовлетворенность трудом в целом, а вторая - различными его аспектами и элементами производственной ситуации. Например, это удовлетворенность содержательностью операций, квалифицированностью выполняемых работ, отношениями в трудовой организации, ритмичностью производства, состоянием оборудования, техники безопасности и т. д.

Существует целый ряд конкретных значений удовлетворенности трудом, отражающих ее роль, функции, последствия в социально-экономической жизни, в организации и управлении.

В результате изучения оценочных отношений людей к благополучию в быту, социально-экономической системе и социальному климату установлено, что работа и карьера имеют для них наибольшее значение наряду с такими ценностями, как здоровье, личная жизнь, полноценный досуг (часто занимая в этом рейтинге первую позицию). Таким образом, удовлетворенность трудом есть, прежде всего, социальная удовлетворенность, важнейший показатель качества жизни индивидов и групп, населения, нации [13, с. 82].

Удовлетворенность трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей. Отношение к труду может основываться, в том числе, на самооценке работником своих деловых качеств и показателей.

При этом самоудовлетворенность и самонеудовлетворенность могут, в зависимости от конкретного случая, положительно и отрицательно влиять на работу [12, с. 89].

Забота работодателя об удовлетворенности людей их трудом определяет некоторые существенные типы управленческого поведения, трудовых отношений вообще. Работодатель часто скептически относится к производственно-экономическому эффекту всяких мероприятий по гуманизации труда и их финансирование считает нерациональным. Средства на эти цели обычно тратятся под давлением профсоюзов, правовых инстанций или масс (работников). Это происходит зачастую из-за недопонимания важности и значения для производственной сферы такого показателя, как "удовлетворенность трудом".

Удовлетворительные, с точки зрения работника, характер и условия труда - это важнейший фактор авторитета руководителя. Для работников та администрация хороша, которая способна сделать лучшим их труд.

Удовлетворенность трудом часто является индикатором текучести кадров и необходимости соответствующих действий по ее предотвращению.

В зависимости от удовлетворенности трудом повышаются или понижаются требования и притязания работников, в том числе и в отношении вознаграждения за работу (удовлетворенность может снижать критичность в отношении оплаты труда).

Удовлетворенность трудом является универсальным критерием объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль и способ общения администрации с работниками. Иначе говоря, различается поведение удовлетворенных и неудовлетворенных работников, различается также и управление удовлетворенными и неудовлетворенными людьми [14, с. 67].

Американский социолог Е. Локк указывает, что для лиц, пишущих на эту тему, обычным является рабочее (операциональное) определение, которое отражает их (лично или избранное) измерения этого явления. Сам он, определяя понятие "удовлетворенность трудом", первоначально формулировал его как "приятное позитивное эмоциональное состояние в результате оценки своей работы или своего опыта". В дальнейшем после анализа основных теорий удовлетворенности трудом, он дал более развернутое операциональное определение: "Удовлетворенность трудом является результатом оценки своей работы, позволяющей достичь определенных ценностей, связанных с работой, при условии, что эти ценности дают возможность удовлетворить потребности индивида.

Потребности существуют двух типов: физические и психические, потребности роста (развития). Развитие становится главным образом с помощью соответствующего характера самой работы" [10, с. 224].

По мнению ряда советских исследователей, "удовлетворенность работой есть относительное насыщение потребностей, связанных с трудовой деятельностью. Но так как потребности осознаются людьми лишь в форме интересов, то, следовательно, удовлетворенность есть состояние реализации соответствующих интересов" [12, с. 80].

Правда, позднее А. Г. Здравомыслов в одной из работ соглашается с интерпретацией В. А. Ядова и А. А. Кисселя, которые рассматривают удовлетворенность трудом как уровень адаптации работника в данной производственной организации, свидетельствующей о том, что "предъявляемые к нему требования и предоставляемые ему возможности отвечают его потребностям и соответствуют его ориентациям, социальным установкам, направленности интересов" [9, с. 37].

В связи с этим состояние удовлетворенности работой "следует оценивать не безотносительно, а в сопоставлении с определенными общественно значимыми интересами рабочего, обусловленными общественно значимыми потребностями трудовой деятельности".

Для социологического анализа важно не только измерение уровня удовлетворенности как такового, но и изучение, во-первых, "предъявляемых к работнику требований и предоставляемых ему возможностей" [13, с. 38], во-вторых, "особенностей его диспозиционной системы, где желательно фиксировать общую направленность интересов, доминирующие ориентации на цели жизнедеятельности и, наконец, социальные установки на значимые элементы производственной ситуации" [5, с. 38].

Таким образом, удовлетворенность трудом можно определить как положительное эмоциональное состояние человека, которое возникает в результате реализации его установок и требований к своей работе.

"Удовлетворенность трудом, − пишет Р. Штольберг, − не что иное, как психическое состояние работника, отражающее его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию, его потребности и ожидания относительно работы. Удовлетворенность трудом является проявлением психической уравновешенности, результатом наличия таких обстоятельств в трудовом процессе, которые согласуются с потребностями и ожиданиями или результатом отсутствия таких потребностей и ожиданий, которые в данной трудовой ситуации оставались бы неудовлетворенными" [15, с. 134].

Ф. Р. Хагур попыталась систематизировать человеческие потребности как основу для группировки трудовых мотивов, требований личности, факторов удовлетворенности трудом.

Она выделяет пять видов потребностей:

. Потребность в труде;

. Потребность в развитии умственных и физических способностей;

. Потребность в творческой деятельности в коллективе, в социальных контактах при кооперации, в социальной защищенности;

. Потребность в материальном обеспечении;

. Потребность в социальной интеграции через процесс труда [16, с. 65].

В социологии труда различают так называемую общую и частичную удовлетворенность трудом, где первая характеризует удовлетворенность в целом, а вторая − различными его аспектами и элементами производственной ситуации [17, с. 105].

Удовлетворенность трудом иногда рассматривается как интегральная характеристика, суммирующая самооценку удовлетворенности частными аспектами трудовой ситуации. Факторы, влияющие на нее, многообразны: уровень запросов работника к содержанию и условиям труда, объективное состояние последних и адекватность их субъективной оценки, мера собственных усилий субъекта в достижении желаемых условий труда и возможность воздействовать на эти условия. Связь удовлетворенности трудом с результатами труда не всегда прямолинейна. Иногда она бывает даже противоречива. Работник может быть удовлетворен трудом, но иметь низкие эффективность и качество труда.

Удовлетворенность трудом зависит от многих факторов. Они формируют оценочное отношение работников к их трудовой деятельности или существенно влияют на него. Приведенные данные зарубежных и отечественных авторов показывают, что роль различных мотиваторов труда существенно зависит от имеющихся в данное время общественных отношений, выполняемой деятельности (профессии), направленности личности (интереса к профессии), половых различий субъектов труда.

В. Д. Патрушев и Н. А. Калмакан утверждают, что в качестве "фактора" может выступать все то, что в той или иной степени воздействует на степень удовлетворенности трудом. Выявление этих факторов необходимо, с одной стороны, для более глубокого понимания сущности удовлетворенности трудом, определения прошлых и будущих тенденций изменения ее степени и содержания. С другой стороны, это необходимо для сугубо практических целей: выработки научно-обоснованных критериев общественной оценки уровня удовлетворенности трудом той или иной социальной группы, коллектива, всех трудящихся, определения средств и степени воздействия тех или иных факторов на этот уровень, использования в практике экономического и социального планирования и прогнозирования и др. [17, с. 34].

Совершенно правильно отмечает К. М. Гуревич, что высокоэффективный труд возможен только в том случае, если он приносит человеку удовлетворение. Но чувство удовлетворенности трудом − чувство непростое и неоднозначное. Труд может приносить непосредственное удовлетворение − прежде всего наслаждение самим трудом. А с другой стороны, труд может приносить опосредованное удовлетворение. Допустим, сознание, что твой труд нужен людям, сознание совершенства в своем труде, профессиональный авторитет, который завоевывает рабочий. В принципе нет профессий первого и второго сорта. Каждый может работать творчески, если работа приносит удовлетворение. А вместе с тем удовлетворение могут приносить одним людям одни виды труда, а другим − другие. Есть люди, которые по анкетным данным отвечают, кем они хотели бы быть, например, парикмахерами; другие отвечают, что они хотели бы работать в сфере торговли; третьи отвечают, что они хотели бы работать, скажем, в отрасли металлургии и т. д. Поэтому опыт наших передовых рабочих показывает, что, действительно, в самых разнообразных видах труда в тех случаях, когда этот труд приносит удовлетворение, люди работают с большой отдачей. Задача психологов, социологов состоит в том, чтобы помочь человеку найти себя как можно раньше. Вопрос о рациональном распределении и подборе профессиональных кадров приобретает особое значение еще и по следующим двум причинам. Наша промышленность в настоящее время должна развиваться интенсивным путем, чтобы при внедрении новой техники производственные задания выполнялись те же самые, но при уменьшенном числе работающих людей. Вторая причина − это высокий общеобразовательный уровень нашей молодежи. Практическое большинство людей может работать в самых разнообразных сферах деятельности. И если человек идет работать там, где совпадают его личные интересы с интересами общественными, то эффект будет наилучший. Статистика показывает, что если человек задерживается на работе три года, то он уже почти не меняет профессию [19, с. 109].

Обычно удовлетворенность трудом измеряют довольно разнообразным набором индикаторов. В целях измерения удовлетворенности можно выделить следующие показатели.

. Удовлетворен: хорошие отношения с коллегами по работе; удобная сменность, ненормируемый рабочий день; разнообразная работа; работа требует знаний, смекалки; хорошая техника безопасности; высокий заработок; равномерное обеспечение работой; внимательное отношение администрации т. д.

. Не удовлетворен: плохие санитарно-гигиенические условия; неравномерное обеспечение работой; физически тяжелая работа; низкий заработок; плохое оборудование; невнимательное отношение администрации; работа не дает возможность повышать квалификацию; однообразная работа и т. д. [19, с. 134].

В процессе эмпирических исследований можно и необходимо различать общую и частичную удовлетворенность трудом, т. е. трудом в целом и его отдельными аспектами.

Существует несколько принципов соотношения между ними, которые необходимо учитывать при измерении показателя "удовлетворенность трудом":

а) общая удовлетворенность возникает в результате значительного перевеса положительных или отрицательных факторов друг над другом;

б) один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, что определяет общую удовлетворенность;

в) возникает относительное равновесие между положительными и отрицательными факторами, и общая неудовлетворенность оказывается неопределенной (при этом сравниваются либо факторы в целом, либо отдельные факторы) [16, с. 104].

Удовлетворенность трудом зависит от многих факторов. Они формируют оценочное отношение работников к их трудовой деятельности, или существенно влияют на эту оценку.

Таким образом, можно сделать вывод, что отношение к труду характеризует определенные качества человека, которые реализуются через проявление его физических и духовных сил. Основными элементами отношения к труду являются: трудовые мотивы и установки работников, трудовая активность и их внутреннее состояние, вызванное выполняемой работой.

В исследованиях, касающихся удовлетворенности трудом, структура удовлетворенности рассматривается в большинстве случаев в виде структуры мотивов или факторов удовлетворенности. Удовлетворенность трудом в результате соответствующего анализа разбивается по определенному основанию на структурные составляющие, каждая из которых заключает в себе некоторую группу факторов удовлетворенности [20, с. 45].

В научной литературе встречаются различные подходы к структурированию факторов, однако в большинстве случаев этому не дается обоснования. Приведем некоторые примеры, чтобы показать, сколь различны понимания структуры удовлетворенности трудом.

Р. Штольберг придерживается мнение, что "исследования должны исходить, по крайней мере, из тройного измерения удовлетворенности: удовлетворенность деятельностью; удовлетворенность рабочей средой; удовлетворенность рабочим местом (и отношениями, устанавливаемыми трудовым законодательством)" [15, c. 153].

Н. С. Новоселов предлагает объединить элементы удовлетворенности в следующие группы: психологический климат; условия и организация труда; функциональное содержание труда [12, c. 93].

Наиболее известная концепция принадлежит Ф. Херцбергу, так называемая двухфакторная или мотивационно-гигиеническая теория удовлетворённости трудом [21, с. 67]. Основное ее содержание, относящееся к структуре удовлетворенности, заключается в том, что совокупность факторов, образующих удовлетворенность трудом, по характеру своего влияния на общую удовлетворенность, делится на две группы.

Факторы одной группы, в случае их наличия в рабочей ситуации, ведут к увеличению удовлетворенности трудом, но их отсутствие не ведет к неудовлетворенности. Эту группу Ф. Херцберг назвал мотиваторами и включил в нее факторы достижения, признания и внутреннего интереса к работе. Другая группа названа гигиеническими факторами, сюда он отнес такие элементы, как оплата, безопасность, условия труда. Эти факторы в случае их ущербности приводят к неудовлетворенности трудом, однако их оптимальное состояние не способно увеличивать удовлетворенность [21, с. 87].

Принятое нами понимание удовлетворенности трудом как отражение соответствия качеств работника месту, занимаемому им в системе общественного разделения труда, обусловливает соответствующую структуру. Поскольку это общественное разделение, то сюда входит место в социальной иерархии, социальный статус. Поскольку это разделение труда то сюда входят выполняемые трудовые функции, функциональное содержание труда. И поскольку оба эти момента, социальный статус работающего и функциональное содержание труда сходятся в одной точке (рабочем месте), то есть рабочее место − это та физическая координата, где они возникают, формируются и проявляются, то структура удовлетворённости трудом включает характеристику этого места − производственную ситуацию.

Таким образом, система "работник-общество" разбивается на 3 основных элемента:

. Работник − социально-классовая структура;

. Работник − производственная ситуация;

. Работник − функциональное содержание труда.

Следовательно, структура удовлетворённости трудом состоит из следующих элементов:

. Удовлетворенность социальным статусом;

. Удовлетворенность производственной ситуацией;

. Удовлетворенность функциональным содержанием труда [22, с. 45].

Эти элементы структуры условно были названы: социальный, психологический, психофизиологический.

Функционирование человека как общественного существа порождает необходимость его ориентации в социальном пространстве для управления своей деятельностью. Приобретя соответствующий опыт в освоении окружающей его социальной реальности, индивид, начинает соотносить себя с определёнными социальными позициями. Для этого ему необходимо выработать меру соотнесения себя с обществом − самооценку. Социальная ориентация возможна, если индивид имеет положительный опыт в освоении социальной действительности и самооценку. Потребность в определенной удовлетворяющей человека самооценке проявляется как уровень притязаний, то есть уровень притязаний − это один из механизмов, регулирующих функционирование системы "человек-общество".

При рассмотрении формирования уровня притязаний в сфере социальной структуры, приходим к выводу, что он является производным от социального контекста, в котором находится индивид − социальное происхождение, социальное окружение, социальное положение и обусловливаемая ими материальная среда. Критерием в оценке собственной социальной ситуации служит положение того социального слоя (группы), к которому он себя относит или хочет относить. Насколько занимаемая социальная позиция соответствует уровню притязаний человека, настолько он удовлетворен своим положением в обществе. А так как принадлежность к определенному социальному слою предопределяется, как правило, принадлежностью к определенной профессии, то стремление заниматься некоторой профессиональной деятельностью − это реализация уровня притязаний в сфере социальной структуры [23, с. 70].

Социальный уровень удовлетворенности трудом зависит от удовлетворенности профессией как видом труда, обеспечивающим желаемый социальный статус. Мы рассматриваем определенную профессию не "со стороны", а "изнутри", как проявляет себя индивид внутри группы, занимающейся данным видом труда. С этой точки зрения удовлетворенность трудом является индикатором включенности в социальный контекст данного вида труда.

Вместе с тем изучение удовлетворенности трудом проводится в связи с конкретным рабочим местом, занимаемым индивидом. Значит, отражение социального элемента в структуре удовлетворенности трудом − это психическое состояние, указывающее на степень его интегрированности с социальным контекстом рабочего места. Под социальным контекстом рабочего места понимается совокупность социальных и социально значимых качеств, прямо или опосредованно, присущих данному рабочему месту.

Выход за рамки социального контекста определенного рабочего места и интеграция с контекстом другого, значимо отличающегося более высоким статусом от занимаемого, проявляется как неудовлетворенность социальным элементом структуры удовлетворенности трудом. В него входят следующие факторы: социальный статус, возможность служебного продвижения, повышения квалификации, достижение социально значимых результатов, общественного признания и т. п.

Рассмотрим следующий уровень структуры удовлетворенности трудом − психологический. Этот элемент структуры удовлетворенности понимается аналогично интерпретации общей удовлетворенности трудом В. А. Ядова и А. А. Киссель, как степень адаптации работника к производственной среде. Но к этому уровню структуры удовлетворенности трудом относим лишь следующие подструктуры: условия труда; организацию труда, так как в действительности, на наш взгляд, только они составляют сферу в трудовой деятельности, по отношению к которой возможен процесс адаптации. Связь удовлетворенности трудом с адаптацией работника к производственной ситуации достаточно разработана в литературе, и поэтому мы не будем останавливаться на этом подробно. Однако вследствие того, что содержание, вкладываемое в упомянутые термины, различно, необходимо уточнить принимаемую точку зрения. Под условиями труда понимаются санитарно-гигиенические, эстетические условия производства и психологический климат коллектива.

Понятие "психологический климат" используется как тождественное моральному климату, морально-психологической обстановке и т. д.[24, с. 178].

Организация труда включает в себя организационно-технические элементы производства, куда входят режим труда и отдыха, принципы оплаты, особенности включённости в технологическую схему, организационная структура, материально-организационное обеспечение, безопасность труда. Адаптация ко всем этим факторам имеет качественные отличия, обусловливаемые соответствующей спецификой.

Третий уровень удовлетворенности трудом − психофизиологический − понимается нами как степень соответствия выполняемых в процессе работы функций способностям индивида, как соответствие функционального содержания труда психофизиологическим особенностям работника. Под психофизиологическими особенностями здесь понимается совокупность психических и физических задатков индивида, которая формирует его способность к труду, а также существующие на основе этих задатков такие характеристики работника, как успешность овладения профессией, навыки, знания и т. д. Этот уровень структуры удовлетворенности трудом иногда выделяется как самостоятельный вид удовлетворенности и называется "удовлетворенность работой" или "удовлетворенность деятельностью" [14, с. 94].

В тех случаях, когда психофизиологические свойства находятся в оптимальном соответствии с требованиями, предъявляемыми конкретным видом труда, работник испытывает удовлетворенность функциональным содержанием труда. "Удовольствие, получаемое в самом процессе деятельности, является необходимым биологическим моментом для выработки всякого навыка, для которого необходимо, чтобы сама деятельность, а не ее результаты находили в себе вое время поддерживающий стимул". В этом аспекте выгладят вполне обоснованно использование удовлетворенности трудом в качестве показателя успешности трудовой деятельности [24, с. 14].

К психофизиологическому элементу структуры удовлетворенности трудом относятся такие факторы, как интерес к работе и различные параметры нервной и физической нагрузки (тяжесть, монотонность, ритмичность и т. д.).

В качестве общей характеристики элементов структуры удовлетворенности можно отметить, что социальный уровень структуры удовлетворенности трудом формируется в результате социального влияния и может быть изменен этим влиянием.

Психологический уровень предопределяется адаптацией работника и производственной средой, то есть ситуация может изменяться и мобилизацией адаптивных возможностей, и в результате соответствующих мероприятий, перестраивающих состояние подструктур, формирующих этот уровень удовлетворенности. Психофизиологический уровень удовлетворенности трудом оказывается заданным объективным соотношением свойств индивида и функциями, которые он должен выполнять на данном рабочем месте, и здесь ничего нельзя изменить, не сменив или работника, или рабочее место.

Помимо приведенных трех уровней в структуре удовлетворенности трудом существует группа факторов, занимающих особое положение, которые мы сейчас и рассмотрим более подробно.

1.3 Социально-психологические факторы, формирующие удовлетворенность трудом

Одним из важных психологических компонентов процесса труда является создаваемая им степень удовлетворенности, благоприятного эмоционального ощущения. Возникновение удовлетворенности трудом зависит от следующих условий [25, с. 24]:

а) характер выполняемой работы: творческая или репродуктивная, связанная со стрессами, регламентированная или с гибким рабочим графиком;

б) функциональное место индивида в организации: руководитель или исполнитель;

в) особенности социального окружения: психологическое воздействие со стороны коллег, сотрудников;

г) размер получаемого дохода;

д) психологические особенности самого работника: уровень интеллектуального развития, преобладание оптимистического или пессимистического настроения и т. д.

Наиболее обстоятельный анализ факторов, влияющих на степень удовлетворенности работой, проведен в 50-х годах прошлого века Ф. Херцбергом. Им было проведено исследование, в котором изучались эмоциональные реакции человека (чувство удовлетворения, чувство неудовлетворения и нейтральная реакция), возникающие в процессе трудовой деятельности. В результате было выделено две группы факторов, влияющих на степень удовлетворенности работника трудом:

а) гигиенические факторы - общие условия работы, которые являются "контекстом" труда. К ним относятся условия работы, величина заработной платы, межличностные отношения в коллективе, степень контроля за работой со стороны руководства, кадровая политика администрации;

б) факторы-мотиваторы - элементы, затрагивающие содержание труда. Основными факторами этой группы являются продвижение по службе, признание результатов работы, возможность творческого роста, профессиональный успех, высокая степень ответственности [18, с. 88].

Понятие мотивации употребляется в двух значениях:

− система факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека; структурными компонентами мотивации являются потребности, мотивы, интересы и цели;

− процесс, обеспечивающий поведенческую активность на определенном уровне, процесс создания мотивов (мотивирование), побуждающий для достижения определённых целей (личных или организации). Под мотивами в этом случае понимают активные движущие силы, определяющие поведение человека.

Субъект управления может воздействовать на работника либо принуждая его силой, либо предоставляя какие-то блага. В связи с этим в психологии различают мотивацию двух видов - положительную и отрицательную.

К отрицательной мотивации относится все то, что связано с применением осуждения, неодобрения, что влечет за собой, как правило, наказание не только в материальном, но и в психологическом смысле слова. При отрицательной мотивации человек стремится уйти от неуспеха. Боязнь наказания приводит обычно к возникновению отрицательных эмоций и чувств. Следствием этого является нежелание трудиться в данной области деятельности.

Положительная мотивация - это стремление добиться успеха в своей деятельности. Она обычно предполагает проявление сознательной активности и связана с проявлением положительных эмоций и чувств, например, с одобрением тех, с кем трудится человек [21, с. 78].

Мотивировать людей - означает затронуть их важные интересы, создать условия для реализации в процессе жизнедеятельности. Для этого человек должен быть знаком с успехами, иметь возможность реализовать себя в труде, ощущать свою значимость.

Факторы, которые способны вызвать чувство удовлетворения от работы - это факторы-мотиваторы. Отсутствие факторов-мотиваторов и наличие гигиенических факторов вызывают нейтральную реакцию у работников. Эмоциональное неудовлетворение у человека вызывает отсутствие гигиенических факторов.

Таким образом, чувства удовлетворения и неудовлетворения от работы не являются прямо противоположными. Обратным для чувства удовлетворения трудом является его отсутствие (нейтральная реакция), а не чувство неудовлетворенности. При этом надо учитывать, что одно и то же обстоятельство может вызвать у разных людей различные реакции. Например, интерьер в рабочей комнате одним человеком воспринимается как положительный, а у другого вызывает нейтральную реакцию. Этот же интерьер может по-разному восприниматься одним и тем же человеком в зависимости от его состояния.

Непосредственно связана с проблемой удовлетворенности трудом проблема мотивов трудовой деятельности. Существует ряд исследований, в которых рассматриваются субъективные факторы удовлетворенности трудом. Так, А. И. Зеличенко и А. Г. Шмелев предлагают следующую систему внешних и внутренних мотивационных факторов труда, которые могут быть использованы для выявления готовности человека эффективно трудиться.

Внешние факторы:

− факторы давления: рекомендации, советы, указания со стороны других людей, а также примеры героев кино, литературных персонажей и др.; требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи и т. д.); индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности и т. д.);

− факторы притяжения - отталкивания: примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей; обыденные эталоны "социального преуспевания" (мода, престиж, предрассудки);

− факторы инерции: стереотипы наличных социальных ролей (семейные, членство в неформальных группах); привычные занятия (возникшие под воздействием школьных предметов, увлечений) [17, с. 30].

Внутренние мотивационные факторы:

− собственные мотивационные факторы профессии: предмет труда, процесс труда (привлекательный − непривлекательный, эстетические аспекты, разнообразие-однообразие деятельности, детерминированность-случайность успеха, трудоемкость работы, индивидуальный − коллективный труд, возможности развития человека в данном труде), результаты труда;

− условия труда: физические; территориально-географические (близость месторасположения, необходимость разъездов), организационные условия (самостоятельность - подчиненность, объективность - субъективность в оценке труда), социальные условия (трудность - легкость получения профессионального образования, возможности последующего трудоустройства, надежность положения работника, свободный или ограниченный режим, социальный микроклимат и т. д.);

− возможности для реализации в непрофессиональных целях: возможности для общественной работы; для достижения желаемого общественного положения; для создания материального благополучия; для отдыха и развлечений; для сохранения и укрепления здоровья; для психического самосохранения и развития; возможности, предоставляемые работой и профессией для общения.

К. Замфир приводит пример бессмысленности труда: представим, что человеку предлагается высокооплачиваемая работа, например, копать яму, но с условием, что его яма каждый раз вечером будет закапываться им же самим. Вопрос: будет ли такой человек удовлетворен своим трудом? − Вероятно, поначалу такое предложение "заинтересует" многих, но если представить, что будет потом, как к такому работнику начнут относиться окружающие и т. п. Специалисты считают, что важную роль играет общественная полезность труда, которая предполагает: осознание своего труда как источника благосостояния общества (а не только как средства собственного обогащения − это связано с проблемой миссии своей профессии, своей фирмы); осознание качества своего труда (благодарность потребителей и т. п.); все большую роль играет также бережное отношение к окружающей среде (экологические аспекты труда) и др. [17, с.32].

К. Замфир предлагает систему, которая позволяет оценивать удовлетворенность труда в соответствии с его содержанием. Система включает следующие основные показатели, каждый из которых можно оценить по 5-балльной шкале:

− Общие условия: транспорт до предприятия; удобный график работы; социальные льготы (столовая, ясли и др.); возможности заработка; возможности продвижения по работе;

− Физические условия труда: безопасность труда; эстетика места работы; шум, температура, вибрация и т. п.;

− Содержание труда: разнообразие-монотонность; сложность труда, требуемая квалификация; необходимость решения новых, интересных проблем; элементы руководства и ответственности; соответствие личным способностям.

− Отношения между людьми в труде: отношения с коллективом; отношения с непосредственными руководителями.

− Организационные рамки труда: уровень организации на предприятии; состояние общественного мнения; социально-психологический климат [26, с. 66].

М. Аргайл выделяет следующие факторы удовлетворенности трудом:

. Заработная плата. Удовлетворены своим высоким заработком больше те люди, которых и другие стороны их жизни вполне удовлетворяют (по данным исследований). Мужчины чаще оказываются менее удовлетворенными, чем женщины. Люди образованные, квалифицированные, более старшего возраста высказывают меньшую удовлетворенность своим заработком. Часто свой заработок сравнивается с прежними доходами (в условиях постоянной инфляции эти сравнения не очень приятны).

. Отношения с сотрудниками. По значимости этот фактор стоит рядом с зарплатой. Основные ожидания от сотрудников − материальная и социальная поддержка. Но еще важнее - это помощь в достижении совместных целей. Основные виды дружеских связей на работе: дружба, выходящая за пределы работы (например, в общении дома); дружба только по работе (с кем можно выпить чашечку кофе, но не возникает желания переносить это во внерабочую обстановку); приятельские отношения, но без стремления перейти на неформальный уровень. Показателями "тесного общения на работе", являються, стремление пошутить с другим человеком, поболтать время от времени, обсудить саму работу, выпить чашечку кофе, перекусить вместе, оказать помощь в работе, попросить или дать совет по личным проблемам, обсудить свои чувства и переживания, обсудить свою личную жизнь, обучить или показать что-либо по работе3. Отношения с руководством. Основные ожидания от руководителей: справедливость при поощрении и наказании, протекция по службе, улучшение условий труда. Исследования показывают, что роль руководителей в преодолении трудностей на работе оценивается даже выше, чем роль сослуживцев и супругов.

. Возможности продвижения по службе. Достижение и признание − это два наиболее часто называемых источника удовлетворенности работой (по Ф. Херцбергу) [21, с. 78]. Важнейшими показателями повышения по службе являются: зарплата и служебный статус. Но такое "признание" часто ведет к увеличению времени рабочего дня и ответственности. Но все равно, многие стремятся к повышению по службе.

. Другие факторы удовлетворенности: удовлетворенность условиями труда, удовлетворенность предприятием (гордость за предприятие), организация времени (позволяет ли работа быть хозяином своего времени), предоставление свободного статуса и личной идентичности (возможность на работе быть самим собой), дальние перспективные жизненные цели (может ли работа помочь в их реализации), чувство общности деятельности, разделяемое с другими людьми, вынужденная активность [27, с. 43].

М. Аргайл выделяет основные проявления неудовлетворенностью работой: уход (увольнение, поиск новой работы); выражение протеста (переговоры с руководителем, забастовки); лояльность (терпеливое перенесение трудностей); пренебрежение (прогулы, опоздания, невысокая производительность) [27, с. 45].

В процессе операционализации теории Ф. Херцберга организационные психологи Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм выделили пять базовых факторов, необходимых, с их точки зрения, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками организации как содержательная, интересная и приносила удовлетворение:

. Разнообразие умений: более содержательны те работы, для которых требуется много, а не одно или несколько различных умений;

. Идентичность задания: работы, которые составляют единое целое, более содержательны, чем работы, являющиеся лишь некоторой частью всей работы;

. Важность задания: работы, которые важны для других людей, более содержательны, чем маловажные работы;

. Автономия: виды профессиональной деятельности, при выполнении которых человек может проявлять независимость, пользоваться свободой и принимать решения, касающиеся ее выполнения, более содержательны, чем виды деятельности, не дающие таких возможностей;

. Обратная связь: работы, в которые включена обратная связь, показывающая, как сотрудник выполняет свою работу, более содержательны, чем работы без обратной связи [28, с. 55].

Для построения эмпирических исследований представляет интерес теория общих ожиданий, разработанная в конце 1960-х гг. на базе исследований большой группы организационных психологов, в частности, В. Врума, Дж. Кэмпбелла, Л. Портера, И. Лоулера и их последователей. Она исходит из того, что существуют четыре группы взаимосвязанных переменных, совокупность которых опосредствует ожидания индивида, уровень его трудовой активности, а в конечном счете − результаты трудовой деятельности и степень удовлетворенности ею. К ним относятся: ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий, ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы, инструментальность и ценность.

Ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий "отражает веру в то, что усилия приведут к достижению желаемого уровня выполнения работы". Эта вероятность сильно зависит от оценки человеком собственных умений и знаний, касающихся работы, от ожиданий других людей, а также от поддержки со стороны коллег и благоприятного влияния условий труда и других средовых переменных. Ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы − вероятностное понятие, сходное с предыдущим, "отражает веру в то, что за выполнением работы последуют определенные прямые результаты (или результаты первого уровня) − от повышения зарплаты, продвижения по службе и чувства достижения до признания, увеличения объема работы и увеличения продолжительности рабочего дня" [25, с. 78].

Хотя теория общих ожиданий строится на совершенно иных методологических посылках, чем диспозиционные теории, легко заметить определенные параллели, в частности, двухуровневую структуру ожидаемых результатов деятельности, которые, очевидно, связаны с иерархией человеческих потребностей. В целом данный подход представляется достаточно сложным и эклектичным, что существенно затрудняет его практическое использование. Более того, как отмечает Л. Джуэлл, хотя многие гипотезы, в основе которых лежит теория общих ожиданий, подтверждаются в различных исследованиях, доказательство правильности этой модели в целом не получено.

Наиболее адаптированной для применения в реальных обстоятельствах и представляющей интерес в рамках рассматриваемой темы является теория российского психолога, доктора социологических наук В. Герчикова.

Он разделяет внешние воздействия на человека (стимулы) и его внутренние установки (мотивы). Основная идея его теории заключается как раз в том, что так или иначе стимулируя подчиненного, необходимо учитывать его внутренние мотивы к работе. Действенность стимулов целиком зависит от того, насколько они соответствуют или не соответствуют внутренним мотивам.

В. Герчиков выделят пять основных видов внутренних мотивов:

− инструментальный. Для человека с преобладанием мотивов этого типа содержание работы неважно, он видит в работе инструмент зарабатывания денег. Это могут быть высококлассные специалисты своего дела;

− профессиональный. Для работника содержание работы первично, а заработная плата - вторична;

− патриотический. Сотрудник "просто горит" идеей, работает в интересах общего дела, он убежден в своей необходимости для организации;

− хозяйский. Люди с подобной мотивацией добровольно берут на себя ответственность за все (начиная с отвалившегося куска обоев, заканчивая финансовыми и организационными вопросами) в пределах четко очерченной территории и беззаветно отдают себя доведению этой территории до идеального состояния;

− люмпенизированный (или "избегательный"). Человек не хочет расти и его единственное желание - делать как можно меньше, и чтобы его при этом "не трогали" [29, с. 110].

Индивид обладает двумя видами потребностей: ядерной (очень глубокой) и периферической (которая меняется в течение жизни). Причем в разные периоды жизни и в различных ситуациях они имеют разную степень выраженности. Для действенной мотивации персонала (в понимании настройки на большие свершения) необходимо осознавать, что стимулы (внешние воздействия на человека) и глубинные мотивы (внутренние установки человека) - абсолютно разные вещи [29, с. 111].

На сегодняшний день в рамках организационной психологии накоплен огромный массив данных, связанных с проблемой удовлетворенности работой. Их анализ позволил выявить ряд интересных закономерностей. В частности, установлено, что на протяжении всего периода трудовой деятельности человека его удовлетворенность работой меняется как в большую, так и в меньшую сторону. В возрастной группе от 20 до 30 лет удовлетворенность работой снижается по мере того, как дает знать о себе расхождение между идеалами и реалиями работы на определенной должности.

По мере того как человек приспосабливается к этим реалиям и достигает определенных профессиональных целей, его удовлетворенность постепенно увеличивается, и пик ее приходится на возраст около 40 лет. За этим периодом следует "кризис середины карьеры", который обычно наблюдается в возрасте от 45 до 50 лет. После разрешения этого кризиса уровень удовлетворенности опять повышается, но снова начинает падать, когда человек готовится к уходу на пенсию. Другой блок исследований был направлен на выявление взаимосвязи между удовлетворенностью работой и качеством ее выполнения. Вопреки ожиданиям результаты целого ряда изысканий не подтвердили напрямую предположение о том, что удовлетворенность приводит к лучшему выполнению работы. Подобные результаты, возможно, объясняются тем, что удовлетворенность работой является субъективной характеристикой, зависящей от личностных особенностей индивида [30, с. 150].

Несмотря на большое количество исследований факторов удовлетворенности трудом, чаще всего применяются линейные модели анализа, в рамках которых осуществляется поиск влияния какого-либо фактора на отношение человека к труду с дальнейшей категоризацией найденных факторов. Как отмечает Р. Анант, "концепция смысла труда должна рассматриваться как система взаимодействующих характеристик, а не как перечень независимых величин". Поэтому имеет перспективу не иерархия мотивационных факторов, а процедура сравнения одного аспекта с изменяемыми значениями другого аспекта, что создает возможность рассматривать факторы удовлетворенности трудом как некую систему.

Таким образом, сложившиеся понимания удовлетворенности трудом различны и противоречивы. Данные выше примеры структурирования удовлетворенности позволяют объяснить причины существования указанных разночтений. Происходит это вследствие того, что при теоретическом анализе удовлетворенности авторы рассматривали только какой-либо фрагмент ее структуры, а в интерпретации это выступило как общая удовлетворенность.

В рамках нашей работы мы рассматриваем удовлетворенность трудом как эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта трудовой деятельности, являющееся результатом оценки своего труда, своего положения в организации и в системе общественного разделения труда.

.4 Меры по повышению удовлетворенности трудом в коллективе

Естественно, при рассмотрении проблемы повышения трудовой мотивации и удовлетворенности трудом правомерно выделить проблему повышения этой мотивации и удовлетворенности. Согласно Г. К. Уайту, можно выделить два основных постулата в проектировании и совершенствовании трудовой деятельности:

. Работа должна проектироваться с учетом человека;

2. Сами работники должны участвовать в этом процессе [31, с. 65].

Г. К. Уайт выделяет также основные подходы к повышению мотивации труда:

. Проектирование внешней трудовой мотивации. По заданиям − требования к заданиям должны быть: значимыми, понятными, обеспечивать обратную связь с руководителем. По организации труда − организация труда должна: способствовать достижению цели, обеспечивать соответствующую поддержку и контакты, создавать возможности обучения и получения необходимой информации. По характеристике рабочей обстановки: справедливая оплата, корректное поведение персонала, эстетическая привлекательность обстановки.

. Проектирование внутренней мотивации работника предполагает: ответственность самого работника, свободу его действий, участие работника в планировании (особенно при разработке и внедрении инноваций).

. Важную роль во взглядах Г. К. Уайта играет концепция "эквивалентного обмена", особенно для монотонных производств, где монотонный труд как бы "компенсируется": разнообразием в способах выполнения, темпом выполнения задания (определяемом самим работником), местом (условиями) работы.

. Концепция "оптимальности" при формировании мотивов труда предполагает, что у каждого человека существует индивидуальный "порог", за которым наступает слишком большое (чрезмерное) разнообразие, ответственность и т.п., что приводит к стрессам и конфликтам. Особенно это усугубляется при недостаточной квалификации, образовании и недостатке нужной информации.

. Оплата должна соответствовать ожиданиям работников. Соответственно, сами эти ожидания должны исследоваться, специально формироваться (в сторону их адекватности затраченному труду и квалификации). Как отмечает К. Замфир, "один из эффективных методов гуманизации труда на предприятиях − обогащение знаний каждого о самом себе и других" [26, с. 42].

У. Альберг рассматривает технику реорганизации рутинных видов труда. Он отмечает, что для начального периода в проектировании эргатических систем было характерно выделение следующих задач: увеличение прибыли, рост производительности, уменьшение стоимости изделий, уменьшение затрат труда, сохранение ресурсов, уменьшение риска несчастных случаев, сокращение рабочих нагрузок на работников, использование работников с более низкой квалификацией.

В более современных подходах выдвигаются новые требования (критерии), в большей степени, учитывающие субъектные и интуитивные методы управления:

− первичные физиологические критерии: рабочая нагрузка не должна подвергать риску здоровье, работа не должна казаться отобранному персоналу излишне трудной, работа должна быть выполнима и для специально не отобранного персонала, работа не должна казаться излишне трудной не отобранному персоналу;

− психосоциальные критерии взаимодействия: оператор может влиять на скорость работы, может менять метод работы и должен иметь возможность поддержания визуального и речевого контакта с коллегами в рабочем помещении. Во время работы оператор может контактировать с работающими рядом (но в основном по производственным вопросам), оператор может постоянно менять метод и темп работы при взаимодействии с другими работниками;

− психосоциальный критерий, определяющий перерывы для отдыха: оператор может влиять на темп работы, оператор имеет возможность создавать резервы заготовок или продукции, оператор имеет возможность покидать на время рабочее место, оператор имеет возможность планировать свою работу в течение рабочего дня или большей его части [32, с. 234].

Естественно, при этом возникает вопрос: насколько все это реально (выполнимо) вообще и реально ли выполнить это в полном объеме в условиях конкретных организаций?

Вероятно, ответ на этот вопрос во многом зависит не только от квалификации и воли руководства, но и от чувства собственного достоинства рядовых работников, от их мотивации на профессиональное самоуважение, а также от их стремления гордиться не только своим трудом, но и своими правами, за которые пришлось побороться.

Повышение качества трудовой жизни предполагает повышение удовлетворенности работников своим трудом за счет совершенствование организации труда. Немаловажным условием удовлетворенности трудом является осознание человеком эффективности и результативности своего труда. Совершенствование организации и условий труда способствует развитию чувства удовлетворенности работников, повышению качества труда, снижению количества прогулов и текучести кадров [34, с. 96].

Существуют четыре системы методов улучшения мотивации работников и повышения результативности труда:

− экономические методы (сдельная или повременная оплата, премии, плата за обучение, оплата жилья, программы оздоровления и т. д.);

− целевой метод (постановка конкретных, четких, ясных и достаточно трудных целей);

− проектирование работ (разделение труда) и перепроектирование работ (расширение работы или обогащение труда);

− метод соучастия и вовлечения работников [33, с. 128].

В работе И. Н. Андреевой представлены рекомендации по повышению индивидуальной мотивации:

− стремитесь к цели, но живите сегодняшним днем;

− помните: организации и люди развиваются с помощью кризисов;

− помните: мотивация к работе - лишь часть мотивации к жизни, поэтому не следует становиться "трудоголиком" [2, с. 44].

В. И. Герчиков считает, что лишь удовлетворяя внутренние глубинные мотивы, можно достичь высокой степени внутреннего комфорта человека в профессиональной среде: только в таком состоянии человек способен трудиться с максимальной отдачей, реализовывать свой потенциал. Удерживать работника на этом уровне помогают правильные стимулы.

Стимулировать необходимо всех работников, однако эффективность и действенность стимулирования мотивированных работников на порядок выше отдачи от стимулирования немотивированных. Причем к сотруднику, у которого преобладает профессиональный внутренний мотив, было бы неверно применять всевозможные выговоры, штрафы, лишение полномочий и т. д. В то время как для люмпенизированного сотрудника - это как раз наиболее адекватные стимулы [29, с. 111].

Чтобы стимулирование оказалось действенным, по мнению В. И. Герчикова, чрезвычайно важно выявить поведенческие установки работников. В этом помогут анонимные опросы, беседы, позволяющие определить, хотят ли сотрудники:

− более интересной работы,

− более сложных и интересных задач,

− более квалифицированного руководства,

− больше возможностей увидеть конечный результат своей деятельности,

− большего участия,

− большего признания,

−большей конкуренции,

− больше возможностей для развития.

Затем следует формализовать систему поощрений, подробно прописав ее в Правилах внутреннего распорядка или Положении о стимулировании персонала.

Для того чтобы система стимулирования персонала была эффективной, необходимо выполнение следующих пяти условий:

− система стимулирования в организации должна соответствовать бизнес-стратегии организации, то есть разрабатываться для каждого конкретного случая;

− формы стимулирования должны быть адекватны мотивационному профилю организации (необходимо учитывать мотивационные типы работников в организации);

− применение системы стимулирования должно быть справедливым;

при возникновении основания для стимулирования должны применяться только те формы, которые указаны в Положении о стимулировании персонала и соответствуют данному основанию;

− стимулирование должно носить неизбежный характер - при возникновении оснований соответствующее стимулирование должно неотвратимо осуществляться;

− система стимулирования должна быть известна и понятна всем работникам организации (работников необходимо проинформировать о существующей системе поощрений и взысканий в организации). При этом работник должен видеть, что стимулирование производится строго в соответствии с Положением о стимулировании персонала и в каждой ситуации, которая дает основание для той или иной формы стимулирования.

Это общие условия для разработки системы стимулирования, возможны различные варианты рекомендаций по повышению удовлетворенности работой персонала в каждой организации.

Однако внутренней мотивацией, которая является сильнейшим поведенческим фактором, определяющим трудовую эффективность, манипулировать очень сложно (если вообще возможно). Заставить или убедить кого-то что-нибудь полюбить или захотеть чем-то заниматься - крайне сложная задача. Поэтому многие руководители оставляют вопрос внутренней мотивации на совести специалистов по найму. Они полагают (впрочем, достаточно справедливо), что эта задача должна решаться на уровне "входа" в организацию (то есть на работу надо брать только тех, у кого уже есть внутренняя мотивация работать именно в их компании и именно над поставленными задачами).

Тем не менее, в долгосрочной перспективе даже самые изощренные многоступенчатые методы отбора кандидатов не решают проблемы внутренней мотивации. Потому что она имеет странное, но упорное свойство "испаряться": вчера вроде еще была, а сегодня уже нет. А поскольку эта "субстанции" тяжело идентифицируема, особенно в крупных компаниях, где все поставлено на поток, процесс ее "испарения" зачастую остается незамеченным до тех пор, пока не происходит серьезных срывов в работе или пока сотрудник внезапно (для компании) не покидает ее [35, с. 39].

Таким образом, особенностью внутренней мотивации, о которой идет речь, является то, что организация практически не может повлиять на нее в положительную сторону (в отрицательную − вполне).

Казалось бы, на первом этапе все не так уж плохо, потому что обычно в своих отношениях с работником организация стартует с чрезвычайно выгодной для себя позиции. Когда человек только приступает к новой работе, чаще всего его внутренняя мотивация сильна, что определяет его поведение на рабочем месте. Для многих, по крайней мере, квалифицированных специалистов, новая работа - это новые задачи, новые преграды, которые хочется преодолеть, это возможность чему-то научиться. Даже, если, у сотрудника десятилетний опыт работы в данной области, каждая организация предлагает ему свой уникальный набор задач, коллег, преимуществ (которые надо научиться использовать) и проблем, с которыми предстоит справиться [36, с. 27].

На внутреннюю мотивацию можно повлиять в отрицательную сторону. Необходимо приложить все усилия для минимизации этого влияния. То есть предотвратить или смягчить возможные факторы демотивации.

Приведем некоторые возможные демотиваторы (факторы расположены приблизительно в хронологическом порядке их проявления):

− нарушение негласного и гласного контрактов;

− неиспользование каких-либо навыков сотрудника, которые он сам ценит;

− игнорирование идей и инициативы;

− отсутствие чувства причастности к компании;

− отсутствие ощущения достижения (не видно результатов, нет личного и профессионального роста);

− отсутствие признания достижений и результатов со стороны руководства и коллег;

− отсутствие изменений в статусе сотрудника [29, с. 112].

Рассмотрим факторы подробнее:

Невнимание к причинам исчезновения мотивации и снижения уровня удовлетворенности трудом приводит к негативным последствиям, препятствуя эффективной работе сотрудников, что напрямую влияет на экономические результаты - а это уже достаточно веская причина, чтобы вернуть внутреннюю мотивацию и демотивацию в круг обсуждения.

Таким образом, удовлетворенность работой способна стать одним из инструментов, грамотное использование, которого поможет добиться более высоких результатов от работника с одновременным удовлетворением его собственных потребностей. Важно найти баланс между тем и другим, понять, какие потребности и притязания работника могут быть использованы для создания у него стимулов к эффективной деятельности, достижению новых задач. И, как уже отмечалось выше, тонким моментом является умение избежать "перенасыщения" результатами (полной удовлетворенности трудом).

2. Эмпирическое исследование уровня удовлетворенности трудом и факторов, влияющих на ее формирование

.1 Характеристика выборки и методов исследования

Актуальность исследования обусловлена тем, что удовлетворенность трудом - это одна из важных социально-психологических проблем, которая лежит в социально-экономической плоскости. Как показывают исследования трудовой деятельности, удовлетворенность трудом является одним из важных факторов повышения производительности и эффективности труда. Снижение удовлетворенности собственным трудом отрицательно влияет на эффективность труда работника, приводят к негативным последствиям в кадровом обеспечении системы: фактам текучести кадров, ухудшения трудовой и производственной дисциплины, прогулам и невыходам на работу, фактам небрежного отношения, высокой степени внутреннего дискомфорта человека в профессиональной среде, что мешает способности трудиться с максимальной отдачей.

База исследования: Республиканское Унитарное Предприятие "Экспериментальная база Свислочь" НАН Беларуси. РУП "Экспериментальная база Свислочь" НАН Беларуси занимается изготовлением нестандартного оборудования для отраслей народного хозяйства Республики Беларусь. РУП "Экспериментальная база Свислочь" НАН Беларуси изготавливает контейнеры для ТБО, различные емкости, бункера, загрузчики зерна, удобрений для автомобилей ГАЗ, МАЗ разных модификаций, металлоконструкции бетонно-растворного узла БРУ.00.000,шнековые и ленточные транспортеры, выполняет механическую обработку металла, выполняет разовые работы по заказам населения и юридических лиц.

Выборочную совокупность составили 70 работников Республиканского Унитарного Предприятия "Экспериментальная база Свислочь" НАН Беларуси, возраст которых составил от 28 до 34 лет, в подавляющем большинстве - мужского пола, состоящих в браке, стаж работы от 10 до 15 лет.

Испытуемые были условно разделены на две группы. Первую группу составили работники инженерно-технического состава (ИТР): инженеры-проектировщики 1-й, 2-ой категории; ведущие инженеры-проектировщики, главные специалисты, инженеры пусконаладочных работ. Вторую группу 35 лиц рабочих профессий: токари, фрезеровщики, слесари, столяры, сварщики, механики.

В соответствии с целью исследования и выдвинутой гипотезой, нами были выбраны следующие методы исследования:

− опросник "Интегральная удовлетворенность трудом" (А. В. Батаршева) представлен в приложениях А, Б, В [37, с. 470 - 473].

− "Мотивация профессиональной деятельности" (методика К. Замфир в адаптации А. Реан) представлена в приложении Г [38, с. 192; 39, с. 394];

− "Якоря карьеры" методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова) представлена в приложении Д [40, c. 135].

*Опросник "Интегральная удовлетворенность трудом" (А. В. Батаршева)*

Интегративным показателем, который отражает благополучие/ неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

Шкалы: интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность, общая удовлетворенность трудом.

Текст опросника, а также ключ и дешифратор к ключу представлены в приложении А, Б, В [37, с. 470 - 473].

*Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в адаптации А. Реан)*

Методика применяется для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Текст методики представлен в приложении Г [38, с. 192; 39, с. 394].

"*Якоря карьеры" методика диагностики ценностных ориентациц в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова)*

"Якоря карьеры", − это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Текст методики представлен в приложении Д [40, c. 135].

Исследование осуществлялось в несколько этапов:

этап (констатирующий этап исследования).

На данном этапе была проведена первичная диагностика общего уровня удовлетворенности трудом, и ее составляющих, а также показатели личностной удовлетворенности работой, а также мотивационный комплекс личности.

Затем была проведена количественная и качественная обработка первичных баллов, полученных в ходе проведения исследования. Для выявления статистически значимых различий величин средних значений удовлетворенности трудом между группой рабочих и инженерно-технических работников был использован Т-критерий Стьюдента для независимых выборок. Для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости интересующего исследователя эффекта был использован критерий φ\* − углового преобразования Фишера.

этап - проведение формирующего этапа исследования. На данном этапе исследования нами была разработана и проведена коррекционная социально-психологическая работа на предприятии по повышению уровня удовлетворенности трудом.

этап (заключительный) - это контрольный этап исследования, в ходе которого проводится повторная диагностика по тем же методикам, что и на констатирующем этапе исследования с целью анализа эффективности проделанной работы. Полученные данные на контрольном этапе исследования были сопоставлены с результатами констатирующего исследования с помощью критерий φ\* − углового преобразования Фишера.

2.2 Анализ результатов психодиагностического исследования уровня удовлетворенности трудом в коллективе и факторов, влияющих на ее формирование

*Исследование обшей удовлетворенности трудом и ее составляющих у инженерно-технических работников и группы рабочих*

Результаты исследования общего уровня удовлетворенности трудом и ее составляющих у лиц рабочих профессий и представителей инженерно-технических работников, полученные в исследовании, представлены в таблице 2.2.1 и на рисунке 2.2.1.

Таблица 2.2.1 - Сравнительный анализ средних значений удовлетворенности трудом в группе рабочих и представителей инженерно-технических работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Шкалы | Группы испытуемых | | Достоверность различий по t- критерию Стьюдента (уровень значимости) |
|  | Группа рабочих | Группа ИТР |  |
| Интерес к работе | 2.1 ± 1.13 | 3.6 ±1.19 | tэмп = 3.3, ρ≤0,01 |
| Удовлетворенность достижениями на работе | 0.9 ± 0.83 | 2.6 ± 1.06 | tэмп = 7.6, ρ≤0,01 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками | 3.6 ± 1.21 | 3.6 ± 1.4 | − |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством | 2.9 ± 0.78 | 4 ± 1.5 | tэмп = 3.8, ρ≤0,01 |
| Уровень притязаний в профессиональной деятельности | 1.9 ± 0.78 | 2.9 ± 0.91 | tэмп = 5.1, ρ≤0,01 |
| Предпочтение выполняемой работы высокому заработку | 2.0 ± 1.06 | 2.2 ± 0.94 | − |
| Удовлетворение условиями труда | 1.6 ± 0.5 | 2.3 ± 0.71 | tэмп = 5.3, ρ≤0,01 |
| Профессиональная ответственность | 1.2 ± 0.5 | 1 ± 0.6 | − |
| Общая удовлетворенность трудом | 14 ± 3.2 | 17.3 ± 3.7 | tэмп = 3.7, ρ≤0,01 |

Анализ данных таблицы 2.2.1 показал, что с помощью T-критерия Стьюдента были выявлены статистически значимые различия величин средних значений рабочих людей и инженерно-технических работников по следующим шкалам:

− "интерес к работе";

− "удовлетворенность достижениями на работе";

− "удовлетворенность взаимоотношениями с руководством";

− "уровень притязаний в профессиональной деятельности";

− "удовлетворенность профессиональной ответственности";

− "удовлетворение условиями труда";

− "общая удовлетворенность трудом".

Как следует из таблицы 2.2.1 выраженность характеристик удовлетворенности трудом выше в группе ИТР.

Нами был подсчитан так же процентный балл по каждой из шкал в группе рабочих и инженерно-технических работников. Результаты исследования представлены в приложении Г, Д, который нам позволил оценить как общую удовлетворенность работника трудом, так и восемь ее составляющих по трем уровням: низкий уровень (1-44 %), средний (45-55 %) и высокий (56-100 %).

Сравнительный анализ данных в группе ИТР и лиц рабочих профессий по шкале "интерес к работе" представлен на рисунке 2.2.1.

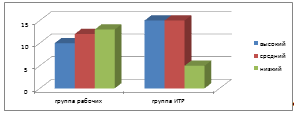


Рисунок 2.2.1 - Сравнительный анализ интереса к работе в группе рабочих и инженерно-технических работников

Как видно из рисунка 2.2.1, 15 инженерно-технических работников имеют высокий уровень удовлетворенности интересом к работе, 15 человек - средний уровень и 5 человек - низкий уровень удовлетворенности интересом к работе. В то время как большинство рабочих людей (12 человек) имеют средний уровень удовлетворенности интересом к работе, 13 человек - низкий уровень и 10 человек - высокий уровень.

С помощью критерия φ\* − углового преобразования Фишера были выявлены статистически значимые различия между процентными долями группы инженерно-технического состава и группы рабочих в уровне интереса к работе (φ\* эмп = 2.234, ρ≤0,01), что позволяет сделать вывод о том, что доля лиц, у которых выявлен низкий уровень интереса к работе, в выборке рабочих больше, чем в группе ИТР.

Сравнительный анализ данных в группе ИТР и лиц рабочих профессий по шкале "удовлетворенность достижениями в работе" представлен на рисунке 2.2.2.

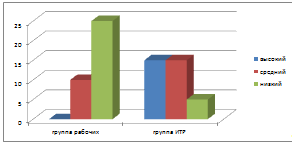


Рисунок 2.2.2 - Сравнительный анализ удовлетворенности достижениями в работе в группах рабочих и инженерно-технических работников

Как видно из рисунка 2.2.2, 15 работников ИТР имеют высокий уровень удовлетворенности достижениями на работе, 15 человек - средний уровень и 5 человек - низкий уровень, что может быть связано с недавним продвижением по службе. В то время как преобладающее большинство рабочих людей (25 человек) полностью не удовлетворены достижениями на работе, 10 человек - средний уровень и нет ни одного человека с высоким уровнем удовлетворенности достижениями на работе.

С помощью критерия φ\* − углового преобразования Фишера были выявлены статистически значимые различия между процентными долями группы инженерно-технического состава и группы рабочих в уровне удовлетворенности достижениями на работе (φ\* эмп = 5.175, ρ≤0,01), что позволяет принять решение о том, что доля лиц, у которых выявлен низкий уровень удовлетворенности достижениями на работе, в выборке рабочих больше, чем в группе ИТР.

Сравнительный анализ данных в группе ИТР и лиц рабочих профессий по шкале "удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками" представлен на рисунке 2.2.3.

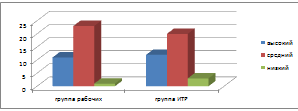


Рисунок 2.2.3 - Сравнительный анализ удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками в группах рабочих и инженерно-технических работников

Как видно из рисунка 2.2.3, 11 инженерно-технических работников и 12 представителей рабочих профессий имеют высокий уровень удовлетворенности взаимоотношений с сотрудниками. 23 ИТР и 20 представителей рабочих профессий имеют средний уровень удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками. Лишь незначительная часть обоих групп (1 ИТР и 3 рабочих) имеют низкий уровень удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками.

Статистически значимых различий в процентных долях групп инженерно-технического состава и группы рабочих в удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками не выявлено (φ\*эмп = 1.058, ρ > 0,05).

Сравнительный анализ данных в группе ИТР и лиц рабочих профессий по шкале "удовлетворенность взаимоотношениями с руководством" представлен на рисунке 2.2.4.

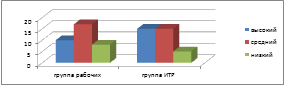


Рисунок 2.2.4 - Сравнительный анализ удовлетворенности взаимоотношениями с руководством в группах рабочих и инженерно-технических работников

Анализ рисунка 2.2.4 показал, что 15 инженерно-технических работника и 10 представителей рабочих профессий имеют высокий уровень удовлетворенности взаимоотношений с руководством. 15 ИТР и 17 представителей рабочих профессий имеют средний уровень удовлетворенности взаимоотношениями с руководством. Низкий уровень удовлетворенности взаимоотношениями с руководством выявлен у 5 ИТР и 8 лиц рабочих профессий.

Статистически значимых различий в процентных долях групп инженерно-технического состава и группы рабочих в удовлетворенности взаимоотношениями с руководством не выявлено (φ\*эмп = 0.929, ρ > 0,05).

Сравнительный анализ данных в группе ИТР и лиц рабочих профессий по шкале "уровень притязаний в профессиональной деятельности" представлен на рисунке 2.2.5.

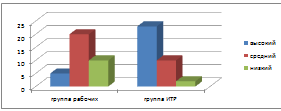


Рисунок 2.2.5 - Сравнительный анализ уровня притязаний в профессиональной деятельности в группах рабочих и инженерно-технических работников

Как видно из рисунка 2.2.5, преобладающим уровнем в группе инженерно-технических работников является средний уровень. У 23 ИТР отмечено полное удовлетворение уровнем притязаний в профессиональной деятельности, 10 человек - средний уровень и лишь 2 человека - низкий, однако у 20 рабочих людей выявлен средний уровень удовлетворенности, у 10 человек рабочей профессии - низкий уровень, у 5 - высокий уровень удовлетворенности уровнем притязаний профессиональной деятельности.

С помощью критерия φ\* − углового преобразования Фишера были выявлены статистически значимые различия между процентными долями группы инженерно-технического состава и группы рабочих в уровне притязаний в профессиональной деятельности (φ\* эмп = 2.702, ρ≤0,01), что позволяет принять решение о том, что доля лиц, у которых выявлен низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности, в выборке рабочих больше, чем в группе ИТР.

Сравнительный анализ данных в группе ИТР и лиц рабочих профессий по шкале "предпочтение выполняемой работы высокому заработку" представлен на рисунке 2.2.6.

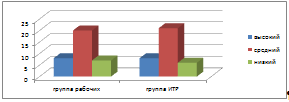


Рисунок 2.2.6 - Сравнительный анализ показателей предпочтения выполняемой работы высокому заработку в группах рабочих и инженерно-технических работников

Анализ рисунка 2.2.6 показал, что 8 человек из обеих групп имеют высокий уровень предпочтения выполняемой работы высокому заработку, 20 лиц рабочих профессий и 21 ИТР имеют средний уровень, а 7 рабочих и 6 ИТР имеют низкий уровень предпочтения выполняемой работы высокому заработку.

Статистически значимых различий в процентных долях предпочтения выполняемой работы высокому заработку в группах инженерно-технического состава и группы рабочих не выявлено (φ\*эмп = 0.314, ρ >0,05).

Сравнительный анализ данных в группе ИТР и лиц рабочих профессий по шкале "удовлетворенность условиями труда" представлен на рисунке 2.2.7.

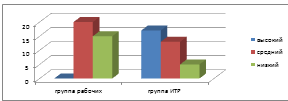


Рисунок 2.2.7 - Сравнительный анализ удовлетворенности условиями труда в группах рабочих и инженерно-технических работников

Анализ рисунка 2.2.7 показал, что 17 ИТР имеют высокий уровень удовлетворенности условиями труда, в то время как высокий уровень удовлетворенности условиями труда в группе рабочих отсутствует. 20 рабочих и 13 ИТР имеют средний уровень удовлетворенности условиями труда. 15 представителей рабочих профессий и 5 ИТР имеют низкий уровень удовлетворенности условиями труда.

С помощью критерия φ\* − углового преобразования Фишера были выявлены статистически значимые различия между процентными долями группы инженерно-технического состава и группы рабочих в удовлетворенности условиями труда (φ\*эмп = 2.702, ρ≤0,01), что позволяет принять решение о том, что доля лиц, у которых выявлен низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности, в выборке рабочих больше, чем в группе ИТР.

Сравнительный анализ данных в группе ИТР и лиц рабочих профессий по шкале "профессиональная ответственность" представлен на рисунке 2.2.8.

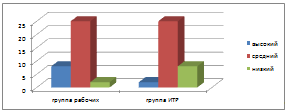


Рисунок 2.2.8 - Сравнительный анализ удовлетворенности уровнем профессиональной ответственности в группах рабочих и инженерно-технических работников

Анализ рисунка 2.2.8 показал, что преобладающим уровнем профессиональной ответственности в группах инженерно-технических работников и лиц рабочих профессий является средний уровень: выявлен у 25 человек обеих групп. Высокий уровень удовлетворенности профессиональной ответственностью выявлен у 8 представителей рабочих профессий и 2 ИТР. Низкий уровень выявлен у 2 представителей рабочих профессий и 8 ИТР.

С помощью критерия φ\* − углового преобразования Фишера были выявлены статистически значимые различия между процентными долями группы инженерно-технического состава и группы рабочих в удовлетворенности уровнем профессиональной ответственности (φ\*эмп = 2.154, ρ≤0,05), что позволяет принять решение о том, что доля лиц, у которых выявлен низкий уровень удовлетворенности профессиональной ответственностью, в выборке рабочих больше, чем в группе ИТР.

Сравнительный анализ данных в группе ИТР и лиц рабочих профессий по шкале "общая удовлетворенность трудом" представлен на рисунке 2.2.9.

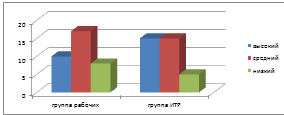


Рисунок 2.2.9 - Сравнительный общей удовлетворенности трудом в группах рабочих и инженерно-технических работников

Анализ рисунка 2.2.4 показал, что у большинства ИТР (17 человек) выявлен высокий уровень общей удовлетворенности трудом, у 15 человек - средний и у 3 человек - низкий. В то время как у лиц рабочей профессии (20 человек) преобладающим является средний уровень общей удовлетворенности трудом , у 10 человек - низкий уровень и лишь у 5 человек - высокий уровень общей удовлетворенности трудом.

С помощью критерия φ\* − углового преобразования Фишера были выявлены статистически значимые различия между процентными долями группы инженерно-технического состава и группы рабочих в общем уровне удовлетворенности трудом (φ\*эмп = 2.23, ρ≤0,05), что позволяет принять решение о том, что доля лиц, у которых выявлен низкий уровень удовлетворенности трудом, в выборке рабочих больше, чем в группе ИТР.

Таким образом, в результате исследования выявлено, что удовлетворенность трудом инженерно-технических работников и рабочих людей различный, на что оказывают влияние такие факторы, как интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями труда, а также удовлетворенность уровнем профессиональной ответственности. Для установления причин выявленных различий исследование будет продолжено.

*Исследование мотивации профессиональной деятельности у инженерно-технических работников и лиц рабочих профессий.* Далее нами была проведена диагностика мотивации профессиональной деятельности, в основу которой положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.Результаты исследования, полученные в результате диагностики мотивации профессиональной деятельности, у лиц двух групп - инженерно-технических работников и рабочих профессий, представлены в таблице 2.2.2.

Таблица 2.2.2 - Сравнительный анализ средних значений мотивации профессиональной деятельности в группе рабочих людей и представителей инженерно-технических работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид мотива | Средние значения | | Достоверность различий по t-критерию Стьюдента (уровень значимости) |
|  | Группа рабочих | Группа ИТР |  |
| Внутренний мотив (ВМ) | 1.4 ± 0.53 | 3.5 ± 0.53 | tэмп = 13.3, ρ≤0,01 |
| Внешний положительный мотив (ВПМ) | 3.3 ± 0.78 | 3.9 ± 0.71 | tэмп = 4.5, ρ≤0,01 |
| Внешний отрицательный мотив (ВОМ) | 3.4 ± 0.81 | 1.7 ± 1.08 | tэмп = 7.5, ρ≤0,01 |

Исходя из анализа данных таблицы 2.2.2, мы можем сказать, что у работников ИТР и лиц рабочих профессий, показатели внутренней мотивации (ВМ) (tэмп = 13.3, ρ≤0,01), внешней положительной (ВПМ) (tэмп = 4.5, ρ≤0,01) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) (tэмп = 7.5, ρ≤0,01) имеют статистически значимые различия.

Преобладающим мотивом в группе инженерно-технических работников, является внешний положительный мотив, который обусловлен высокой зарплатой, стремлением к продвижению по службе, а также потребностью в достижении социального престижа и уважения со стороны других, в то время как у рабочих людей преобладающим является внешний отрицательный мотив, что говорит о стремлении избежать критики возможных наказаний или неприятностей, а также стремление избежать возможных наказаний и неприятностей, что является непродуктивным мотивом в профессиональной деятельности человека. Существенны различия в средних значениях внутренней мотивации профессиональной деятельности: инженерно-технические работники имеют наиболее выраженную внутреннюю мотивацию (3.5), нежели рабочие люди (1.4), что говорит о том, что работники ИТР в большей степени стремятся получить удовлетворение от самого процесса и результата работы, а также получить возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности.

*Исследование ценностных ориентаций у группы ИТР и группы рабочих*

При обработке данных нами было по каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитано количество баллов. Для этого, пользуясь ключом, мы суммировали баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделили на количество вопросов. Таким образом, была определена ведущая карьерная ориентация − количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация − в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

Результаты исследования представлены в таблице 2.2.3.

Таблица 2.2.3 - Сравнительный анализ представленности видов ценностных ориентаций у представителей рабочих профессий и инженерно-технических работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ценностные ориентации | Группы испытуемых | | Достоверность различий по t- критерию Стьюдента (уровень значимости) |
|  | Группа рабочих | ИТР |  |
| Профессиональная компетентность | 4.4 ± 1.11 | 4.6 ± 1.12 | − |
| Менеджмент | 6.3 ± 1.37 | 6.6 ± 1.03 | − |
| Автономия (независимость) | 4.2 ± 1.8 | 4.4 ± 1.82 | − |
| Стабильность работы | 7.6 ± 0.97 | 8 ± 0.91 | − |
| Стабильность места жительства | 6.1 ± 1.07 | 6.1 ± 1.05 | − |
| Служение | 3.9 ± 1.23 | 3.9 ± 1.19 | − |
| Вызов | 4.1 ± 1.34 | 4.2 ± 1.04 | − |
| Интеграция стилей жизни | 7.3 ± 0.98 | 7.1 ± 0.94 | − |
| Предпринимательство | 3.6 ± 0.89 | 3.6 ± 0.91 | − |

Анализируя данные таблицы 2.2.3, мы видим, что статистически значимых различий в ценностных ориентациях ИТР и представителей рабочих профессий не выявлено.

Ведущими ценностными ориентациями в карьере как рабочих людей, так и инженерно-технических работников, является ценность стабильности работы (средний балл в группе рабочих составил 7.6 баллов, а в группе инженерно-технических работников - 8 баллов); на втором месте находится ценность интеграции стилей жизни (у работников ИТР средний балл составил 7.1 балл, а у рабочих людей - 7 баллов); на третьем месте находится ценность "менеджмент" (средний балл составил 6.3 в группе рабочих и 6.6 в группе инженерно-технических работников); на четвертом месте - ценность стабильности места жительства (средний балл составил 6.1 в обеих группах); далее ценностные ориентации распределились равномерным образом.

Достоверных различий в выраженности ценностных ориентаций в группах выявлено не было.

Таким образом, стабильная, надежная работа на длительное время составляет доминирующую ценность у рабочих предприятия не зависимо от специфики профессии. Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением предприятия. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя. Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний. Также важной ценностной ориентацией, как для инженерно-технических работников, так и лиц рабочих профессий, является ценность сохранения гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой. Для исследуемых нами работников карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено - карьера, семья, личные интересы и т. п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих). Также ценностью для работников предприятия не зависимо от специфики профессии является установка управлять - людьми, проектами, бизнес-процессами и т. п.

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Важность данной ценности может сказываться на низком уровне удовлетворенности трудом у лиц рабочих профессий, т. к. они не могут в полной мере реализовать себя.

Центральное понятие их профессионального развития - власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

*Выявление статистически значимых связей между удовлетворенностью трудом и факторами, ее формирующих*

Для выявления степени взаимозависимости изучаемых признаков (удовлетворенность трудом и мотивация и ценностные ориентации) была проведена математическая обработка данных с помощью метода ранговой корреляции Спирмена. Данный коэффициент предназначен для расчета силы и направления линейной зависимости между переменными исследования. Полученные данные были обработаны при помощи программы "STATISTIСA". Коэффициенты линейных корреляций в группе рабочих представлены в таблице 2.2.4.

Таблица 2.2.4 - Результаты математической обработки взаимосвязи показателей удовлетворенности трудом, мотивации, ценностных ориентаций в группе рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Связываемые шкалы | n | rs |
|  |  |  |
| Общая удовлетворенность трудом - интерес к работе | 35 | 0.644, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - удовлетворенность достижениями на работе | 35 | 0.377, ρ≤0,05 |
| Общая удовлетворенность трудом - удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками | 35 | 0.64, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - удовлетворенность взаимоотношениями с руководством | 35 | 0.762, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - уровень притязаний в профессиональной деятельности | 35 | 0.582, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - предпочтение выполняемой работы высокому заработку | 35 | 0.792, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - удовлетворенность условиями труда | 35 | 0.575, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - профессиональная ответственность | 35 | 0.456, ρ≤0,01 |

Исходя из анализа взаимосвязи общего уровня удовлетворенности трудом и факторами его формирующими, представленных в таблице 2.2.4, можно сделать вывод о том, что у рабочих людей существует слабая взаимосвязь между общим уровнем удовлетворенности трудом и удовлетворенностью достижениями на работе; умеренная взаимосвязь между общим уровнем удовлетворенности трудом и интересом к работе, а также удовлетворенностью взаимоотношений с сотрудниками, уровнем притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенностью труда и профессиональной ответственностью; а также высокая взаимосвязь между общим уровнем удовлетворенности трудом и удовлетворенностью взаимоотношений с руководством, а также предпочтение выполняемой работы высокому заработку.

Взаимосвязи между общим уровнем удовлетворенности трудом и мотивами профессиональной деятельности не выявлено.

Результаты исследования взаимосвязи показателей удовлетворенности трудом и факторов, ее формирующих (коэффициенты линейных корреляций) в группе ИТР, представлены в таблице 2.2.5

Таблица 2.2.5 - Результаты математической обработки взаимосвязи показателей удовлетворенности трудом, мотивации, ценностных ориентаций в группе ИТР

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Связываемые шкалы | n | rs |
|  |  |  |
| Общая удовлетворенность трудом - интерес к работе | 35 | 0.637, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - удовлетворенность достижениями на работе | 35 | 0.812, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками | 35 | 0.694, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - удовлетворенность взаимоотношениями с руководством | 35 | 0.726, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - уровень притязаний в профессиональной деятельности | 35 | 0.628, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - предпочтение выполняемой работы высокому заработку | 35 | 0.575, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - удовлетворенность условиями труда | 35 | 0.622, ρ≤0,01 |
| Общая удовлетворенность трудом - профессиональная ответственность | 35 | 0.37, ρ≤0,05 |
| Общая удовлетворенность трудом - стабильность работы | 35 | 0.336, ρ≤0,05 |

Анализ данных таблицы 2.2.5 показал, что у ИТР существует слабая взаимосвязь между общим уровнем удовлетворенности трудом и профессиональной ответственностью, а также стабильностью работы; умеренная взаимосвязь между общим уровнем удовлетворенности трудом и интересом к работе, а также уровнем удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками, уровнем притязаний в профессиональной деятельности, предпочтением выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенностью условиями труда. Высокая теснота взаимосвязи присутствует между общей удовлетворенностью трудом и удовлетворенностью достижениями на работе, а также удовлетворенностью взаимоотношениями с руководством.

Взаимосвязи между общим уровнем удовлетворенности трудом и мотивами профессиональной деятельности не выявлено.

Подводя итоги диагностики удовлетворенности трудом в коллективе работников предприятия, можно сделать выводы:

. Инженерно-технические работники имеют более высокий уровень удовлетворенности трудом (φ\*эмп = 2.23, ρ≤0,05). Разный уровень общей удовлетворенности трудом в группе инженерно-технических работников и лиц рабочих профессий обусловлен следующими факторами: низким уровнем удовлетворенности интересом к работе, низким уровнем удовлетворенности достижениями в работе, низким уровнем притязаний в профессиональной деятельности, неудовлетворенностью условиями труда, а также неудовлетворенностью уровнем профессиональной ответственности.

. В группе инженерно-технических работников и группе рабочих людей показатели внутренней мотивации (ВМ) (tэмп = 13.3, ρ≤0,01), внешней положительной (ВПМ) (tэмп = 4.5, ρ≤0,01) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) (tэмп = 7.5, ρ≤0,01) имеют статистически значимые различия.

3. Ведущими ценностными ориентациями в карьере как рабочих людей, так и инженерно-технических работников, является ценность стабильности работы; на втором месте находится ценность интеграции стилей жизни; на третьем месте находится ценность "менеджмент"; на четвертом месте - ценность стабильности места жительства. Далее ценностные ориентации распределились равномерным образом. Статистически значимых различий в ценностных ориентациях групп ИТР и рабочих не выявлено.

. Анализ полученных данных, позволил нам наметить "проблемные зоны" в исследуемом нами коллективе, на которые необходимо обратить внимание при проведении коррекционной социально-психологической работы в данном коллективе, а именно:

− необходимо повышать интерес к профессиональной деятельности;

− повышать уровень притязаний, путем информирования работников о возможности продвижения по карьерной лестнице;

− использовать индивидуальные поощрения за достижения в работе;

− улучшать условия труда;

− развивать положительную мотивацию, как внешнюю, так и внутреннюю.

Реализация и разработка нами коррекционной программы, направленной на повышение удовлетворенности трудом, путем воздействия на мотивационные, гигиенические, внутренние и внешние факторы, проводилась на формирующем этапе исследования.

3. Социально-психологическая работа, направленная на повышение удовлетворенности трудом в коллективе

.1 Коррекционная социально-психологическая работа по повышению удовлетворенности трудом

Цель коррекционной социально-психологической работы в исследуемом нами коллективе: формирование стабильного трудового коллектива, развитие организационной культуры, использование социально-психологических факторов трудовой мотивации работников, повышения их социальной и творческой активности, удовлетворенности трудом с целью максимального развития и использования трудового потенциала каждого работника.

Задачи комплекса коррекционных мероприятий:

− повышение интереса к профессиональной деятельности;

− повышение уровня притязаний, путем информирования работников о возможности продвижения по карьерной лестнице;

− улучшение условий труда;

− развитие положительной мотивации, как внешней, так и внутренней.

Исходя из изучения факторов, обуславливающих уровень удовлетворенности трудом, особенно молодежи, нами были разработаны мероприятия по улучшению эргономических, санитарно-гигиенических условий труда, обеспечению охраны труда и безопасности работников, повышение престижности и культуры труда.

В ходе исследования нам удалось выяснить, что для рабочих исследуемого нами коллектива важной ценностью выступает не только денежное вознаграждение, но и социальная защищенность, стабильность, хорошая рабочая обстановка, удовлетворение от интересной для него работы, возможность продвижения по карьерной лестнице, принадлежность к определенной социальной группе, желание приносить пользу людям. Перечень этих факторов можно продолжить.

Необходимо отметить, что определение потребностей работника - важный момент при проведении социально-психологической работы в коллективе. Однако задача эта не столь проста. Дело в том, что далеко не все потребности человека проявляются явно. Если работник испытывает скрытую потребность в чем-либо, он будет искать возможность для ее удовлетворения. Если же она так и будет оставаться неудовлетворенной, то это будет отражаться на поведении сотрудника и явится серьезным демотивирующим фактором. Поэтому необходимо пытаться выявить все потребности работника, а так же понять, какие из них являются доминирующими, что мы и сделали на констатирующем этапе исследования. Но следует помнить, что мотивы, движущие работником, не являются постоянными, и их необходимо постоянно отслеживать.

Важным условием при разработке мероприятий, направленных на повышение удовлетворенности трудом сотрудников - это определение тех форм стимулирования, которые организация может использовать в своей деятельности. Здесь важно понять, что организация может позволить себе применять только те меры мотивационного воздействия, использование которых принесет ей реальную прибыль. Затраты на дополнительное стимулирование работников не должна превышать той отдачи, которую организация получит от их применения.

Комплекс коррекционных социально-психологических мероприятий, разработанных для исследуемого коллектива работников, состоял из следующих блоков, которые взаимосвязаны между собой:

. Совершенствование методов стимулирования работников коллектива;

Сложным и противоречивым в своем влиянии на удовлетворенность трудом является действующая система стимулирования в коллективе. Материальные и моральные стимулы являются стержневым моментом в формировании удовлетворенности трудом человека в коллективе. Работник должен чувствовать не только материальную поддержку, которая его бы стимулировала, но и нематериальную. Проведение конкурсов, викторин, способствует развитию не только инновационной деятельности организации, но и повышению социального статуса человека. Так как присуждение определенных званий (лучший работник месяца, года, лучшая идея, почетный работник) формирует у работников желание и способности к творчеству, стимулирует его на новые достижения в работе, на что мы и опирались в проведении реабилитационной социально-психологической работе.

В рамках организации коррекционной социально-психологической работы нами были дважды организованы номинации "Лучший работник месяца", в которых мы постарались задействовать молодых специалистов с целью повышения удовлетворенности достижениями на работе, а также повышения уровня притязаний. Награждение проводилось публично. Победителей поздравляли на собрании всего коллектива, сведения о них были размещены на информационных досках; каждому был вручен диплом и ручка с надписью "Лучший сотрудник".

Первоначальными условиями социально-психологического восприятия системы стимулирования работников являются: понятность механизма связи усилий и вознаграждения, учет социально-демографических, личностных, индивидуальных особенностей работников и характеристик первичного коллектива (нормы, ценности, традиции).

Страна сейчас находится в состоянии экономического и финансового кризиса, поэтому для большей части работающего населения Беларуси важным внешним положительным мотивационным фактором является заработная плата и дополнительные выплаты (как из прибыли, так и социального характера).

Исходя из этого, неэкономические стимулы мотивации персонала к труду следует рассматривать только в совокупности с материальными стимулами.

В целях повышение эффективности системы мотивации работников в данном коллективе нами были разработаны рекомендации руководителей по проведению следующих мероприятий:

. Материальные стимулирования персонала - совершенствование

существующей системы оплаты труда и системы премирования.

. Организационное стимулирование необходимо, в рамках которого необходимо уделить внимание подготовке кадрового резерва, оказать непосредственную помощь при повышении квалификации сотрудников.

. В целях более полного удовлетворения социальных (неэкономических) потребностей работников рекомендуется внедрение комплексной системы морального стимулирования:

− поддержание благоприятного психологического климата в коллективе,

− формирование эффективной команды,

− формирование и развитие организационной культуры.

Среди основных материальных форм стимулирования, которые предложено было применять на данном предприятии, следует отметить следующие:

− помощь в получении дополнительного образования лицам рабочих профессий, т.к. в практике данного учреждения осуществлялась помощь только работникам ИТР. В ходе исследования было выявлено, что группа рабочих крайне не удовлетворены достижениями на работе, а также уровнем притязаний, что возможно связано с отсутствием перспективы, т. к. большинство людей из группы рабочих не имеют высшего образования;

− премии, носящие систематический характер (зависят от результата работы коллектива за определенный период (обычно месяц)).

Нематериальное стимулирование для повышения удовлетворенности трудом, прежде всего, строилось на создании мотивирующего микроклимата в коллективе (признание успехов сотрудников, обеспечение постоянного движения "вперед", планирование и реализация проектов, грамотное распределение заданий и т. д.). Также нематериальное стимулирование включало:

− льготы, связанные с графиком работы (оплата нерабочего времени, праздничные дни, отпуск, обеденные перерывы, гибкий график работы);

− признательность (может выражаться в письменном виде, в проявлении дружеского внимания со стороны руководства, в поощрении профессионального роста, в расширении полномочий, изменении статуса работника, делегировании полномочий).

Именно эти способы материального стимулирования являются наиболее эффективными.

Были предложены мероприятия по усовершенствованию существующей системы − распределить годовой бонус поквартально, в качестве премии каждому сотруднику (ПС), в зависимости от соответствия результатов работы работников коллектива объективным критериям оценки. В этом случае компенсация будет не столь большой, но достаточной и частой, чтобы удовлетворить материальные потребности работника и стимулировать его на выполнение работ.

Кроме указанной выше системы выплаты переменной части сотрудникам, было предложено добавить к переменной части выплату бонуса работникам каждого цеха в зависимости от результатов цеха в целом. Такая система вознаграждения будет стимулировать рабочих на выполнение поставленных целей и увеличит их потенциал к работе, так как учитывает вклад в общий финансовый результат, как каждого работника, так и всего коллектива в целом.

Таким образом, вознаграждение за труд, будет справедливым, и будет способствовать повышению производительности труда работников улучшению морально-психологического климата в коллективе.

С руководителями данного коллектива была проведена просветительская беседа с целью повышения знаний о важности для рабочих понятной системы их вознаграждения, премирования. То есть каждый должен понимать, как и за что он получит материальные выплаты. В связи с чем, согласно нашим рекомендациям, начальником исследуемого нами цеха, была проведена беседа с рабочими, на которой в доступной форме были объявлены условия выплаты премий и т. д.

Также для стимулирования персонала, в соответствии с намеченными "проблемными зонами", а именно неудовлетворенностью группы рабочих достижениями на работе и низким уровнем удовлетворенности притязаниями в профессиональной деятельности, было разработано положение о карьерном росте работников. Таким образом, работники были поставлены в такие условия, в которых при занятии определенной должности есть куда стремиться дальше. И всегда есть стимул для работы, творческой деятельности и продвижении, однако на данном предприятии у работников отмечалось отсутствие знаний о перспективах на данном учреждении, но в рамках проведенной работы были проведены информационные беседы, а также подготовлены стенды с полезной информацией и схемами продвижения по карьерной лестнице.

Нами были разработаны рекомендации по внедрению комплексной системы нематериального стимулирования работников.

Можно выделить три основных направления усовершенствования

использования социально-психологических методов в мотивации персонала:

− поддержание благоприятного психологического климата в коллективе,

− формирование эффективной команды,

− формирование и развитие организационной культуры.

Рассмотрим подробнее возможности развития мотивации в указанных направлениях.

Психологический климат в коллективе является одним из важнейших условий повышения эффективности. Устойчивый психологический климат характеризуется стабильностью и удовольствием, с которым люди ходят на работу. Комфортный психологический климат − это обстановка, когда все заняты интересным для себя делом, каждый знает свое место в иерархии организации и доволен им, когда компетенции сотрудников не пересекаются и, следовательно, не возникают острые разногласия, в организации существует атмосфера взаимопомощи.

Для организации нормального психологического климата необходима высокая квалификация руководителя.

Были разработаны рекомендации для руководителя исследуемого нами коллектива:

. Необходимо обеспечить эффективную обратную связь. Налаживание эффективной обратной связи необходимо для поддержания мотивации на требуемом уровне. Обратная связь помогает работнику понять, находится ли он на правильном пути и соответствует ли качество выполняемой им работы стандартам, принятым в его коллективе. Неэффективная обратная связь снижает уровень мотивации у работников.

Указания:

− каждый из подчиненных должен знать, что о нем заботятся;

− основным предметом внимания должно быть поведение, а не человек как таковой;

− действия начальника должны быть логически последовательными и не противоречащими друг другу;

− руководитель должен быть для своих подчиненных образцом для подражания;

− необходимо разъяснить подчиненным, что обратная связь нужна вам вовсе не для того, чтобы наказывать их за малейшие прегрешения, а для того, чтобы помочь им добиться успеха;

− необходимо поощрять своих подчиненных за хорошо выполненную работу;

− необходимо просить рабочих высказать собственное мнение о выполненной ими работе;

− возможность высказывания собственного мнения о внесении коррективов в рабочий процесс.

Руководитель должен стать примером, ролевой моделью, показывая

пример такого отношения к делу, такого поведения, которые предполагается закрепить и развить у подчиненных.

Нельзя забывать, что для закрепления желательных трудовых ценностей и образцов поведения большое значение имеет обращение не только к разуму но и к эмоциям, к лучшим чувствам работников: "Мы должны стать первыми!", "Высочайшее качество − это залог нашей победы над конкурентами!", "В нашем коллективе работают лучшие специалиста!", "Этот год станет переломным для нашего предприятия".

Следующая разработка рекомендаций направлена на совершенствование системы нематериального стимулирования касается разработки программы корпоративного тренинга командообразования. Профессиональная команда - это группа единомышленников, обладающих единой целью, четкой иерархией, стандартами взаимодействия и функционально − ролевой специализацией.

Формирование эффективной команды - длительный и кропотливый процесс.

Для выхода команды на уровень продуктивной работы нами разработана программа тренинга.

Корпоративный тренинг: Командообразование.

Эффективное взаимодействие в команде.

Цель тренинга: развитие навыков формирования эффективной команды и построения успешного взаимодействия в ней.

Программа включает в себя следующие направления работы:

. Когда и зачем нужна команда. Определение факторов эффективной работы команды. Роли в команде, особенности индивидуального влияния на командные процессы.

. Основы формирования эффективной команды, условия и этапы ее становления. Эффекты командной работы.

. Оптимальная специализация членов команды. Анализ индивидуальных стратегий влияния в ролевом командном распределении.

. Лидерство и эффективная работа команды.

. Мотивирование в работе команды. Факторы, влияющие на работу команды в целом и каждого ее члена в отдельности. Виды мотивов, основные способы и стратегии мотивирования членов команды.

. Решение проблем и принятие решений в команде. Оптимальные

позиции команды по отношению к внешней задаче; техники организации эффективной коммуникации в процессе принятия группового решения, творческое решение задач.

. Отработка стратегий работы в ситуации неопределенности и риска.

Конструктивное разрешение конфликтов в команде.

Результаты тренинга для участников:

− осознание своей роли в эффективной работе команды;

− навыки умения согласовывать свои действия с другими членами команды;

− умение видеть общую цель и определять шаги по ее достижению;

− навыки анализа задачи, решения проблем и принятия группового решения;

− навыки качественного общения в команде и решения конфликтов;

− понимание роли лидера в достижении результата;

− повышение мотивации к командной работе.

Форма проведения тренинга − интенсивная групповая работа. В программу включены информационные блоки, групповые дискуссии, деловые и ролевые игры, упражнения и практические задания.

Рекомендации, направленные на публичное признание "первых в профессии", с вручением символических призов (значков, грамот, чашек, ручек с логотипом) и другим памятных призов.

Публичное признание заслуг - мощный стимул морального поощрения, который, к сожалению, на данном предприятии отсутствует. В ходе исследования, сотрудники неоднократно высказывали сожаления по поводу отсутствия каких-либо конкурсных, поощрительных и праздничных мероприятий. Конкурсы по различным номинациям (например, "Лучший в профессии") целесообразнее объявлять в начале года, а результаты подводить в конце года. В связи с необходимостью проведения реабилитационной работы в данный отрезок времени, нами было предложено номинацию "Лучший в профессии" приурочить к празднику труда.

Также были разработаны рекомендации, направленные на усиление внимания к профессиональным праздникам, юбилейным и праздничным датам, как самого предприятия, так и его работников. Как показывают результаты исследования, корпоративные праздники в компании практически отсутствуют. Это продиктовано желанием руководства не поощрять и не провоцировать распитие спиртного на рабочем месте. Безусловно, нарушение трудовой дисциплины и техники безопасности, вызванные пьянством - страшная проблема многих производств и предприятий. Однако, полный запрет праздников - не решение проблемы, а упущение возможностей сплочения и командообразования

небольшого коллектива. Залог успеха - грамотный подход к организации и проведению данных мероприятий.

Таким образом, проведение указанных мероприятий позволит вывести систему мотивации персонала на новый уровень.

. Совершенствование взаимоотношений и руководства.

Взаимоотношения в коллективе − важнейший индикатор, указывающий на состояние социально-психологического климата в коллективе. Часто о взаимоотношениях судят по степени конфликтности на определенном отрезке времени. При этом нежелательны не сами по себе конфликты, без них не может быть жизненного процесса. Главное, чтобы в результате их разрешения уходило все старое, мешающее развитию коллективов и росту людей как личностей.

При проведении первичной диагностики удовлетворенности трудом нами было выявлено, что у группы рабочих недостаточно высокий уровень удовлетворенности взаимоотношений с руководством, поэтому в реабилитационной работе мы использовали мероприятия, направленные на совершенствование социально-психологического климата стиля руководства. Любая работа по совершенствованию стиля руководства предполагает наличие его оценки. Очевидно, что стиль руководства должен определяться уровнем развития коллектива и изначально существующими в нем отношениями, традициями, ценностями, нормами. В одних случаях наиболее эффективным оказывается директивный стиль руководства, в других − либеральный, направленный на общее руководство и дающий возможность самоуправления и раскрытие потенциала каждого. В рамках реабилитации была проведена просветительская беседа с начальниками цехов о различных стилях руководства, положительных и отрицательных сторон, а также обсуждение наиболее эффективного стиля руководства. С лицами, занимаемыми руководящие должности, были проведены просветительские беседы о необходимости этого сочетания в своей работе ориентации, как на формальную, так и на неформальную структуру взаимоотношений руководителя с подчиненными, поддержание с ними товарищеских отношений, не допуская при этом фамильярности. Необходимо стремится разделить власть между собой и подчиненными, при принятии решений учитывает мнение коллектива, стремится контролировать только конечный результат, не вдаваясь в подробности процесса. Работники у такого руководителя получают достаточно полную информацию о своем месте в выполнении общего задания, о перспективах своего коллектива. Для данной организации, длительности ее существования демократический стиль самый приемлемый.

. Повышение интереса к работе.

Управление эффективностью работников − одна из ключевых компетенций каждого руководителя. Сразу после того как новый работник приходит в новый коллектив или вступает в новую должность, несколько месяцев он работает с большей самоотдачей, энергией и энтузиазмом. Но проходит время, и рабочий чувствует, что без объективных на то причин любимая работа приносит все меньше удовольствия, падает интерес, пропадает инициатива и желание творчески мыслить. Чувство ответственности и долга часто не может компенсировать влияние этих процессов. Поэтому одним из факторов совершенствования удовлетворенностью трудом является повышение интереса к работе.

Многие соотечественники считают угасание интереса нормальным явлением. У других появляется мысль о смене работы. Сотрудник думает о работе, где, как ему кажется, среда, корпоративная культура или харизма руководителя больше располагает к интенсивной работе. А когда работа воспринимается как нечто временное, эффективность неизбежно падает.

Очень часто потеря интереса связана с продолжительностью нагрузки в рабочий сезон. Если один человек готов успешно работать над долгосрочным проектом, то другой теряет к нему интерес после двух-трех месяцев. Дело в том, что для каждого человека существует индивидуальный период, в течение которого ему необходимо получать отклик на свои действия. Задача руководителя − поддерживать заинтересованность работника до окончательного завершения определенного этапа. Для этого целесообразно разбить рабочий процесс на отдельные этапы, отслеживать и оценивать результат работы сотрудника по завершении каждого из них. Откликом на действия сотрудника могут быть рекомендации, курирование, материальное вознаграждение.

Работники могут потерять интерес к работе, если с течением времени не изменяется сложность его задач. Многие организации видят выход в вертикальном продвижении. Таким образом, на работника взваливаются дополнительные задачи, к которым он может быть не готов или они ему просто неинтересны. Другое решение проблемы − расширение возможностей горизонтальных переходов.

Опыт показывает, что через полтора года сотрудник засиживается на одной должности, его эффективность снижается.

В рамках проведении коррекционной социально-психологической работы мы воспользовались одним из способов увеличения уровня неопределенности − искусственное создание внутренней конкуренции. Встречаются примеры, когда люди, работающие на дублирующих друг друга должностях, показывали удивительные результаты. Однако этим инструментом нужно пользоваться очень осторожно.

И наконец, необходимо помнить об эмоциональной составляющей: руководитель должен формировать команду, быть направляющим для коллектива. Нельзя допускать ситуации, когда подчиненный видит безразличие к работе у своего руководителя.

. Улучшение условий труда.

Важная составляющая совершенствования удовлетворенности трудом является улучшение условий труда. Это важно, так как условия труда не только формируют отношение к нему, но и объективно обусловливают конечный результат. В целом на предприятии к условиям труда отнеслись не очень серьезно. Благоприятные условия созданы лишь для инженерно-технических работников, у которых каждое рабочее место оснащено необходимыми для работников инструментами. Такие показатели условий труда, как шум, вибрация, освещение, находятся в пределах установленных значений, однако в ходе беседы с рабочими удалось выяснить, что продолжительный шум во время рабочего дня значительно ухудшает их физиологическое состояние, у многих возникают дискомфортные ощущения, поэтому нами было предложено делать перерывы два раза за рабочую смену, чтобы дать возможность рабочим отдохнуть.

Нами была организована работа, направленная на оборудование, уборку раздевалок, комнат отдыха, т.к. санитарно-гигиенические условия были весьма неблагоприятными. Было предложено раздевалки и комнаты отдыха оборудовать по последним веяниям моды и стиля.

Таким образом, предложенные рекомендации внедрялись в организацию при помощи ряда мероприятий по совершенствованию социально-психологического климата. Удовлетворенность трудом сотрудников можно обеспечить и повысить путем стимулирования их деятельности, как материальными способами, так и нематериальными.

Чтобы все эти методы эффективно работали, они должны подчиняться четко продуманной системе. Ключевыми понятиями системы должны стать: справедливость, ясность, последовательность. Во-первых, сотрудники должны знать, что достижение одинаковых результатов гарантирует им одинаковые поощрения. Во-вторых, опыт показывает, что неэффективность выделения какого-либо сотрудника из общей массы и его поощрение − это скорее демотивирующий фактор. В-третьих, последовательность в назначении поощрений не означает их постоянства. Как только поощрение станет обычным делом, о его эффективности можно будет забыть. Как бы хорошо ни были мотивированы отдельные сотрудники, какую бы лояльность по отношению к компании они ни испытывали, добиться желаемого результата руководство компании сможет, только сочетая индивидуальную мотивацию и лояльность с коллективной.

3.2 Анализ результатов исследования эффективности коррекционной работы

На контрольном этапе исследования была организована повторная диагностика уровня удовлетворенности трудом и факторов, оказывающих влияние на нее, в исследуемом коллективе рабочих и инженерно-технических работников, по тем же методикам, что и на констатирующем этапе эксперимента, результаты инженерно-технических работников и рабочих людей суммировались, т.к. нам важно было увидеть эффективна ли коррекционная работа, проведенная нами, а работа была проведена со всем коллективом работников.

*Результаты исследования общего уровня удовлетворенности трудом и ее составляющих на констатирующем и контрольном этапе исследования в группе рабочих и представителей инженерно-технических работников*

Результаты повторного исследования общего уровня удовлетворенности трудом и ее составляющих в коллективе, представлены в таблице 3.2.1.

Таблица 3.2.1 - Сравнительный анализ результатов исследования на констатирующем и контрольном этапе исследования в группе рабочих и представителей инженерно-технических работников

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| шкалы | уровень | констатирующий этап | контрольный этап | Достоверность различий φ\*-критерия Фишера |
| Интерес к работе | высокий | 25 чел | 28 чел | φ\* эмп = 1.704, ρ≤0,05 |
|  | средний | 27 чел | 32 чел |  |
|  | низкий | 18 чел | 10 чел |  |
| Удовлетворенность достижениями на работе | высокий | 15 чел | 20 чел | − |
|  | средний | 25 чел | 28 чел |  |
|  | низкий | 30 чел | 22 чел |  |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками | высокий | 23 чел | 24 чел | − |
|  | средний | 43 чел | 45 чел |  |
|  | низкий | 4 чел | 1 чел |  |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством | высокий | 25 чел | 20 чел | − |
|  | средний | 32 чел | 43 чел |  |
|  | низкий | 13 чел | 7 чел |  |
| Уровень притязаний в профессиональной деятельности | высокий | 28 чел | 28 чел | φ\* эмп = 2.189, ρ≤0,05 |
|  | средний | 30 чел | 38 чел |  |
|  | низкий | 12 чел | 4 чел |  |
| Предпочтение выполняемой работы высокому заработку | высокий | 16 чел | 16 чел | − |
|  | средний | 41 чел | 41 чел |  |
|  | низкий | 13 чел | 13 чел |  |
| Удовлетворение условиями труда | высокий | 17 чел | 21 чел | − |
|  | средний | 33 чел | 36 чел |  |
|  | низкий | 20 чел | 13 чел |  |
| Профессиональная ответственность | высокий | 10 чел | 10 чел | − |
|  | средний | 50 чел | 50 чел |  |
|  | низкий | 10 чел | 10 чел |  |
| Общая удовлетворенность трудом | высокий | 22 чел | 22 чел | φ\* эмп = 2.082, ρ≤0,05 |
|  | средний | 35 чел | 43 чел |  |
|  | низкий | 13 чел | 5 чел |  |

Анализ данных таблицы 3.2.1, показал, что уровень в исследуемом нами коллективе после проведения цикла коррекционных мероприятий произошли статистически значимые различия:

− в уровне интереса к работе;

− в уровне притязаний профессиональной деятельности;

− в уровне общей удовлетворенности трудом, что позволяет принять решение о том, что доля лиц, у которых выявлен низкий уровень по данным шкалам, на констатирующем этапе исследования больше, чем на контрольном этапе исследования.

Таким образом, мы можем утверждать, что комплекс коррекционных мероприятий, проводимых нами, оказал эффективное воздействие на повышение удовлетворенности трудом в исследуемом нами коллективе, а также нам удалось повысить интерес к работе и уровень притязаний в профессиональной деятельности.

*Сопоставление результатов исследования мотивации профессиональной деятельности на констатирующем и контрольном этапе исследования в группе рабочих и представителей инженерно-технических работников*

Результаты проведения повторной диагностики мотивации профессиональной деятельности в исследуемом нами коллективе представлены в таблице 3.2.2.

Таблица 3.2.2 - Сравнительный анализ средних значений мотивации профессиональной деятельности в группе рабочих и представителей инженерно-технических работников на констатирующем и контрольном этапе исследования

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид мотива | Группа рабочих | | Достоверность различий по t-критерию Стьюдента (уровень значимости) | Группа ИТР | | Достоверность различий по t-критерию Стьюдента (уровень значимости) |
|  | "до" | "после" |  | "до" | "после" |  |
| ВМ | 1.4 ± 0.53 | 1.8 ± 0.49 | − | 3.5 ± 0.53 | 3.5 ± 0.52 | − |
| ВПМ | 3.3 ±0.78 | 4.0 ± 0.83 | tэмп = 3.3, ρ≤0,01 | 3.9 ± 0.71 | 4.2 ± 0.82 | − |
| ВОМ | 3.4 ± 0.81 | 3.4 ± 0.82 | − | 1.7 ± 1.08 | 1.7 ± 1.08 | − |

Обозначения:

ВМ - внутренняя мотивация;

ВПМ - внешняя положительная мотивация;

ВОМ - внешняя отрицательная мотивация

Как видно из таблицы 3.2.2, с помощью метода T-критерий Стьюдента для зависимых выборок были выявлены статистически значимые различия величин средних значений по внешней положительной мотивации в группе рабочих на констатирующем и контрольном этапе исследования.

Таким образом, мы можем утверждать, что преобладающим мотивом в исследуемом нами коллективе, после проведения цикла коррекционных мероприятий стал внешний положительный мотив.

*Сопоставление результатов исследования ценностных ориентаций на констатирующем и контрольном этапе исследования в группе рабочих и представителей инженерно-технических работников*

Сопоставление результатов исследования ценностных ориентаций в карьере представлены в таблице 3.2.3.

Таблица 3.2.3 - Сравнительный анализ средних значений по каждой из ценностных ориентаций в группе рабочих и представителей инженерно-технических работников на констатирующем и контрольном этапе исследования

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ценностные ориентации | Группы испытуемых | | | | | |
|  | Группа рабочих | | Достоверность различий по t-критерию Стьюдента (уровень значимости) | Группа ИТР | | Достоверность различий по t-критерию Стьюдента (уровень значимости) |
|  | "до" | "после" |  | "до" | "после" |  |
| 1 | 4.4±1.11 | 4.4±1.11 | − | 4.6±1.12 | 4.6±1.12 | − |
| 2 | 6.3±1.37 | 6.3±1.37 | − | 6.6±1.03 | 6.6±1.03 | − |
| 3 | 4.2 ±1.8 | 4.2±1.8 | − | 4.4±1.82 | 4.4±1.82 | − |
| 4 | 7.6±0.97 | 7.6±0.98 | − | 8±0.9 | 8±0.91 | − |
| 5 | 6.1±1.07 | 6.0±1.11 | − | 6.1±1.05 | 6.1±1.05 | − |
| 6 | 3.9±1.23 | 3.9±1.23 | − | 3.9±1.19 | 3.9±1.19 | − |
| 7 | 4.1±1.34 | 4.1±1.34 | − | 4.2±1.04 | 4.2±1.04 | − |
| 8 | 7.3±0.98 | 7.3 ±0.98 | − | 7.1±0.94 | 7.1±0.94 | − |
| 9 | 3.6±0.89 | 3.6 ±0.89 | − | 3.6±0.91 | 3.6±0.91 | − |

Обозначения:

- профессиональная компетентность;

- менеджмент;

- автономия (независимость);

- стабильность работы;

- стабильность места жительства;

- служение;

- вызов;

- интеграция стилей жизни;

- предпринимательство

Анализируя данные таблицы 3.2.3, мы видим, что после проведения цикла коррекционных мероприятий статистически значимых изменений в доминировании ценностных ориентаций в карьере не произошло, возможно − это связано с тем, что карьерные ориентации возникают в первые годы развития карьеры, они являются устойчивыми и могут не изменяться на протяжении жизни, т.к. социально обусловленные побуждения к деятельности, установки формируются под влиянием индивидуальных особенностей личности, интересов. Ценность стабильности, ценность интеграции стилей жизни - это основные, достаточно устойчивые ценности, которые присущи людям, работающим на предприятии государственного типа. Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры, поэтому предпринимательская деятельность абсолютно не интересует их. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке.

Заключение

Актуальность исследования обусловлена тем, что удовлетворенность трудом - это одна из важных социально-психологических проблем, которая лежит в социально-экономической плоскости. Как показывают исследования трудовой деятельности, удовлетворенность трудом является одним из важных факторов повышения производительности и эффективности труда. Снижение удовлетворенности собственным трудом отрицательно влияет на эффективность труда работника, приводят к негативным последствиям в кадровом обеспечении системы: фактам текучести кадров, ухудшения трудовой и производственной дисциплины, прогулам и невыходам на работу, фактам небрежного отношения и т. д.

В процессе исследования социально-психологических аспектов удовлетворенности трудом в коллективе и факторов, влияющих на ее формирование, нам удалось выяснить, что разный уровень общей удовлетворенности трудом в группе инженерно-технических работников и лиц рабочих профессий обусловлен влиянием следующих факторов: низким уровнем удовлетворенности интересом к работе, низким уровнем удовлетворенности достижениями в работе, низким уровнем притязаний в профессиональной деятельности, неудовлетворенностью условиями труда.

Преобладающим мотивом в группе инженерно-технических работников, является внешний положительный мотив, который обусловлен высокой зарплатой, стремлением к продвижению по службе, а также потребностью в достижении социального престижа и уважения со стороны других, в то время как у большинства рабочих людей преобладающим является внешний отрицательный мотив. Инженерно-технические работники имеют наиболее выраженную внутреннюю мотивацию, нежели рабочие люди, что говорит о том, что работники ИТР в большей степени стремятся получить удовлетворение от самого процесса и результата работы, а также получить возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности.

Анализ полученных данных, позволил нам наметить "проблемные зоны", в исследуемом нами коллективе. Были определены направления коррекционной социально-психологической работы:

− повышать интерес к профессиональной деятельности;

− повышать уровень притязаний, путем информирования работников о возможности продвижения по карьерной лестнице;

− использовать индивидуальные поощрения за достижения в работе,

− улучшать условия труда;

−развивать положительную мотивацию, как внешнюю, так и внутреннюю.

На основании результатов исследования, можно сделать следующие выводы:

1. Инженерно-технические работники имеют более высокий уровень удовлетворенности трудом, чем лица работающих профессий. Общий уровень удовлетворенности трудом у большинства инженерно-технических работников в среднем составил 17.3 ± 3.7, в то время как у лиц рабочих профессий средний балл равен 14± 3.2 (tэмп = 3.7, ρ≤0,01);

2. В группе ИТР и группе представителей рабочих профессий выявлены статистически значимые различия между показателями внутренней мотивации, которая была выше у сотрудников ИТР (tэмп = 13.3, ρ≤0,01); внешний положительный мотивации больше выражен у ИТР (tэмп = 4.5, ρ≤0,01); внешней отрицательной мотивации была выше в группе рабочих (tэмп = 7.5, ρ≤0,01);

. Статистически значимых различий в ценностных ориентациях ИТР и лиц рабочих профессий не выявлено.

Ведущими ценностными ориентациями в карьере, как рабочих людей, так и инженерно-технических работников, является ценность стабильности работы; на втором месте находится ценность интеграции стилей жизни; на третьем месте находится ценность "менеджмент"; на четвертом месте - ценность стабильности места жительства; далее ценностные ориентации распределились равномерным образом.

4. У рабочих людей существует слабая взаимосвязь между общим уровнем удовлетворенности трудом и удовлетворенностью достижениями на работе; умеренная взаимосвязь между общим уровнем удовлетворенности трудом и интересом к работе, а также удовлетворенностью взаимоотношений с сотрудниками, уровнем притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенностью труда и профессиональной ответственностью; а также высокая взаимосвязь между общим уровнем удовлетворенности трудом и удовлетворенностью взаимоотношений с руководством, а также предпочтение выполняемой работы высокому заработку. У инженерно-технических работников существует слабая взаимосвязь между общим уровнем удовлетворенности трудом и профессиональной ответственностью, а также стабильностью работы; умеренная взаимосвязь между общим уровнем удовлетворенности трудом и интересом к работе, а также уровнем удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками, уровнем притязаний в профессиональной деятельности, предпочтением выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенностью условиями трута; высокая теснота взаимосвязи между общей удовлетворенностью трудом и удовлетворенностью достижениями на работе, а также удовлетворенностью взаимоотношениями с руководством.

. Проведенный комплекс коррекционных мероприятий оказал эффективное воздействие на повышение удовлетворенности трудом в исследуемом нами коллективе (φ\*эмп = 2.082, ρ≤0,05), а также позволил повысить интерес к работе (φ\*эмп = 1.704, ρ≤0,05) и уровень притязаний (φ\*эмп = 2.189, ρ≤0,05) в профессиональной деятельности инженерно-технических работников и лиц рабочих профессий. Преобладающим мотивом в исследуемом нами коллективе, после проведения цикла коррекционных мероприятий стал внешний положительный мотив (tэмп = 3.3, ρ≤0,01).

Таким образом, цель исследования, изучить социально-психологические аспекты удовлетворенности трудом в коллективе и факторы, влияющие на ее формирование, достигнута в соответствии с поставленными задачами.

Гипотеза исследования о том, что на удовлетворенность трудом в группе рабочих и инженерно-технических работников влияют разные группы социально-психологических факторов, частично подтвердилась.

Список использованных источников

1. Адамчук, В. В., Ромашов, О. В., Сорокина, М. Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / В. В. Адамчук. − М.: ЮНИТИ, 2000. − 407 с.

. Андреева, И. Н. Психология управления: учеб.-метод. комплекс для студ. спец. "Менеджмент" / И. Н. Андреева. - Новополоцк: ПГУ, 2007. - 228 с.

. Лосева, Ю. Г., Калачева, И. В. Особенности удовлетворенности трудом в организациях с различными формами собственности / Ю. Г. Лосева, И. В. Калачева // Теоретические и прикладные проблемы современной психологии: материалы XII Междунар. студ. науч.-практ. конф., г. Минск, 12 апр. 2012 г. / Бел. гос. пед. ун-т им. М. Танка; редкол.: Л. А. Пергаменщик (отв. ред.), Л. Н. Рожина, Г. В. Лосик. - Минск: БГПУ, 2012. - 277 с.

. Психология и работа / под ред. Д. Я. Шульца, С. Э. Шульца. - 8-е изд. - СПб.: Питер, 2003. - 560 с.

. Адлер, А. Понять природу человека / А. Адлер. − СПб.: Академический проект, 1997. − 256 с.

6. Темницкий, А. Л. Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России / А. Л. Темницкий // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. Сборник научных трудов. Вып.4: в 2 ч. Ч.2. − М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. − С. 231−238.

. Бюссинг, А. Мотивация и удовлетворенность // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. - СПб.: Питер, 2002. - 792с.

8. Справочник практического психолога. Психодиагностика/под общ. ред. С. Т. Посоховой. - М.: АСТ; СПб.: Сова, 2006. - 671с.

. Соломанидина, Т. О., Соломанидин, В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т. О. Соломандина, В. Г. Соломандин // Управление персоналом. - М., 2005. - С.19.

. Егоршин, А. П. Управление персоналом: Учеб. для вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд. - Н.Новгород: НИМБ, 2007. - 720 с.

. Психология труда: учеб. Для вузов / А. В. Карпов, Е. В. Конева, Е. В. Маркова и др. Под ред.А. В. Карпова. М.: Владос-пресс, 2004. − 352 с.

. Борисова, Е. М., Логинова, Г. П. Индивидуальность и профессия / Е. М. Борисова, Г.П. Логинова. − М.: Знание, 1991. - 80с.

3. Завгородняя, Ю. Мотивация: факторы, которые следует учитывать / Ю. Завгородняя // Человек и труд. - 2007. − №4. − С. 82−83.

. Моргунов, Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. Моргунов. - М.: Бизнес-школа "Интел-синтез", 2000. - 262с.

15. Соколова, Г. Н. Экономическая социология: практикум / Ред. Г. Н. Соколова. - Минск: Беларуская навука, 2000. - 355с.

16. Хагур, Ф. Р. Категория "удовлетворенность трудом" в социологическом измерении / Ф. Р. Хагур // Теория и практика общественного развития. − 2011. − № 8. − С. 82−84.

17. Патрушев, В. Д. Труд и досуг рабочих (бюджет времени, ценности и мотивы): посвящ. 80-летию со дня рождения и 50-летию научн. И пед. деятельности В.Д. Патрушева / В. Д. Патрушев. - М.: Изд-во Ин-та социологии, 2006. - 163с.

. Климов, Е. А. Экономическая среда и психика / Е. А. Климов // Психология и экономика. Труды 1-й Всерос. конф. по эконом, психологии. − М.: РПО, РГНФ; Калуга: Изд-во КПГУ, 2000. − С. 6−20.

. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб пособие для студ. вузов / Н. С. Пряжников. − М.: ИЦ "Академия", 2004. − 480 с.

20. Климов, Е. А. Экономическая среда и психика / Е. А. Климов // Психология и экономика. Труды 1-й Всерос. конф. по эконом, психологии. − М.: РПО, РГНФ; Калуга: Изд-во КПГУ, 2000. − С. 6−20.

21. Херцберг, Ф., Mocнер, Б., Снидерман, Б. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снидерман. − М.: Вершина, 2007. - 240с.

22. Саакян, А. К., Зайцев, Г. Г., Лашманова, Н. В., Дягилева, Н. В. Управление персоналом в организации / А. К. Саакян. - СПб: Питер, 2009. - 176 с.

23. Самоукина, Н. В. Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. - СПб.: Питер, 2004. - 260с.

24. Семенов, М. Ю. Удовлетворение и удовлетворенность / М. Ю. Семенов // Омский научный вестник. - 2000. − Вып.13.− С. 154−156.

25. Леонова, А. Б., Чернышева, О. Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. − М.: Радикс, 1995. − 448 с.

26. Замфир, К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога / К. Замфир. − М.: Политиздат, 1983. − 142 с.

27. Аргайл, М. Психология счастья / М. Аргайл. - М.: Прогресс, 1990. - 336с.

. Почебут, Л. Г., Чикер, В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. − СПб., 2002. - 298с.

29. Герчиков, В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учеб. Пособие / В. И. Герчиков. − М.: ГУ Высшая школа экономики, 2008. − С. 110−112.

. Занковский, А. Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности "Организационная психология". - 2-е изд. / А. Н. Занковский. - М.: Флинта: МПСИ, 2002. - 648с.

. Пакулин, В. Совершенствование механизма мотивации труда / В. Пакулин // Человек и труд. - 2006. − №8. − С. 65−66.

. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие для вузов / Под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2009. - 495 с.

33. Калекина, А. В. О влиянии уровня профессиональной культуры на эффективность труда персонала предприятий / А. В. Калекина // Известия Иркутской государственной экономической академии. − 2007. − № 5. − С. 128−130.

34. Вечерин, А. В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций / А. В. Вечерин // Психология. Т. 8. - 2011. − № 2. − С. 96−111.

. Сидоренко, С. Мотивация персонала: две стороны медали / С. Сидоренко // Человек и труд. - 2007. − №7. − С. 39−46.

. Комарова, Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н. Комарова // Человек и труд. - 2007. − №13. - С.27−55.

. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. - М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. - 490 с.

38. Захарова, Т. И., Гаврилова, С. В. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методический комплекс / Т. И. Захарова, С. В. Гаврилова. - М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. - 216 с.

. Реан, А., Бордовская, Н., Розум, С. Психология и педагогика / А. Реан, Н. Бордовская, С. Розум. - СПб.: Питер, 2002. - 432с.

. Богдан, Н. Н., Технология карьеры: Учебное пособие / Н. Н. Богдан, Е. А. Могилевкин. - Владивосток: ВГУЭС, 2003. - 156с.

Приложение А

Текст опросника "Интегральная удовлетворенность трудом" (А.В. Батаршева). Инструкция к тесту: "Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа".

1.То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует

а) да;

в) отчасти;

с) нет.

.За последние годы я добился успехов в своей профессии

а) да;

в) отчасти;

с) нет.

.У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива

а) да;

в) не со всеми;

с) нет.

.Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок

а) да;

в) не всегда;

с) нет.

. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям

а) да;

в) отчасти;

с) нет.

. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое

а) да;

в) время от времени;

с) нет.

. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания

а) да;

в) не уверен;

с) нет.

. Люди, с которыми я работаю, уважают меня

а) да;

в) что-то среднее;

с) нет.

. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу

а) да;

в) среднее;

с) нет.

. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы

а) да;

в) редко;

с) нет.

. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией

а) да;

в) среднее;

с) нет.

. Процесс работы доставляет мне удовольствие

а) да;

в) время от времени;

с) нет.

. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе

а) да;

в) не совсем;

с) нет.

. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе

а) да;

в) иногда;

с) нет.

. Меня редко поощряют за работу

а) да;

в) иногда;

с) нет.

. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы

а) да;

в) может быть;

с) нет.

. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня

а) да;

в) иногда;

с) нет.

. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда

а) да;

в) не совсем;

с) нет.

Приложение Б

Ключ к опроснику "Интегральная удовлетворенность трудом" (А.В. Батаршева)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Составляющие удовлетворенности трудом | Утверждения | Максимальный балл |
| Интерес к работе | 1, 6, 12 | 6 |
| Удовлетворенность достижениями в работе | 2, 7 | 4 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками | 3, 8, 14 | 6 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством | 10, 15, 17 | 6 |
| Уровень притязаний в профессиональной деятельности | 5, 11 | 4 |
| Предпочтение выполняемой работы высокому заработку | 4, 16 | 4 |
| Удовлетворенность условиями труда | 13, 18 | 4 |
| Профессиональная ответственность | 9 | 2 |
| Общая удовлетворенность трудом | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 | 28 |

Приложение В

Дешифратор к ключу опросника "Интегральная удовлетворенность трудом" (А.В. Батаршева)

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Утверждения | Варианты ответов | | | Утверждения | Варианты ответов | | |
|  | а | в | с |  | а | в | с |
| 1 | 2 | 1 | 0 | 10 | 2 | 1 | 0 |
| 2 | 2 | 1 | 0 | 11 | 2 | 1 | 0 |
| 3 | 2 | 1 | 0 | 12 | 0 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 0 | 13 | 0 | 1 | 2 |
| 5 | 2 | 1 | 0 | 14 | 0 | 1 | 2 |
| 6 | 2 | 1 | 0 | 15 | 0 | 1 | 2 |
| 7 | 2 | 1 | 0 | 16 | 2 | 1 | 0 |
| 8 | 2 | 1 | 0 | 17 | 0 | 1 | 2 |
| 9 | 0 | 1 | 2 | 18 | 2 | 1 | 0 |

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

Средний уровень УТ определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы баллов.

Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1-44%,

Высокий - выше 56%.

Приложение Г

Опросник мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в адаптации А. Реан)

Инструкция: "Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале".

- в очень незначительной мере;

- в незначительной мере;

- в небольшой, но и не малой мере;

- в большой мере;

- в очень большой мере

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мотив | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Денежный заработок |  |  |  |  |  |
| Стремление к продвижению по службе |  |  |  |  |  |
| Стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег |  |  |  |  |  |
| Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей |  |  |  |  |  |
| Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других |  |  |  |  |  |
| Удовлетворение от самого процесса и результата работы |  |  |  |  |  |
| Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности |  |  |  |  |  |

Обработка результатов

После заполнения листа ответов подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

ВМ = (6 + 7) / 2

ВПМ = (1 + 2 +5) / 3

ВОМ = (3 + 4) / 2

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Приложение Д

Текст методики диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова)

"Якоря карьеры" − это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Инструкция: "Пожалуйста, ответьте на вопросы теста".

Тестовый материал

Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 - абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 - исключительно важно

) Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.

) Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.

) Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.

) Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.

) Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.

) Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.

) Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.

) Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.

) Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.

) Быть первым руководителем в организации.

) Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.

) Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.

) Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.

) Соревноваться с другими и побеждать.

) Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.

) Создать новое коммерческое предприятие.

) Посвятить всю жизнь избранной профессии.

) Занять высокую руководящую должность.

) Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.

) Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.

) Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 - совершенно не согласен, 2,3,4,5,6,7,8,9, 1 0 - полностью согласен

) Единственная действительная цель моей карьеры - находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.

) Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.

) Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.

) Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.

) Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.

) В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.

) Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.

) Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.

) Соревнование и выигрыш - это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.

) Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.

) Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.

) Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.

) Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.

) Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

) Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.

) Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

) Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

39) Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.

) Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.

) Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

Ключ к тесту

Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.

Стабильность работы: 4, 12, 36.

Стабильность места жительства: 20, 28, 41.

Служение: 5, 13, 21, 29, 37.

Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.

Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.

Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме "стабильности"). Таким образом, определяется ведущая карьерная ориентация − количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация − в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

Приложение Е

Первичные баллы удовлетворенности трудом в группе рабочих на констатирующем этапе исследования

Таблица П.Е.1 − Первичные баллы удовлетворенности трудом в группе рабочих на констатирующем этапе исследования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкалы (составляющие удовлетворенности трудом) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| № | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | |
|  |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |
| 1 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 2 | 4 | 67 | 0 | 0 | 3 | 50 | 6 | 100 | 3 | 75 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 100 | 20 | 71 |
| 3 | 1 | 17 | 0 | 0 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 4 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 5 | 4 | 67 | 1 | 25 | 6 | 100 | 5 | 83 | 2 | 50 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 100 | 21 | 75 |
| 6 | 1 | 17 | 0 | 0 | 3 | 50 | 2 | 34 | 2 | 34 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 12 | 43 |
| 7 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 5 | 83 | 4 | 100 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 100 | 20 | 71 |
| 8 | 4 | 67 | 1 | 25 | 6 | 100 | 3 | 50 | 2 | 50 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 100 | 22 | 78 |
| 9 | 3 | 50 | 1 | 25 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 3 | 75 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 10 | 2 | 34 | 0 | 0 | 1 | 17 | 2 | 34 | 1 | 25 | 2 | 50 | 1 | 25 | 0 | 0 | 10 | 36 |
| 11 | 4 | 67 | 1 | 25 | 6 | 100 | 5 | 83 | 2 | 50 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 100 | 22 | 78 |
| 12 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 2 | 34 | 1 | 17 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 13 | 1 | 34 | 1 | 25 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 14 | 3 | 50 | 0 | 0 | 3 | 50 | 5 | 83 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 100 | 14 | 50 |
| 15 | 4 | 67 | 1 | 25 | 4 | 67 | 3 | 50 | 1 | 25 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 16 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 1 | 25 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 17 | 3 | 50 | 0 | 0 | 3 | 50 | 6 | 100 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 18 | 2 | 34 | 0 | 0 | 3 | 50 | 3 | 50 | 1 | 25 | 0 | 0 | 1 | 25 | 1 | 50 | 12 | 43 |
| 19 | 3 | 50 | 2 | 50 | 4 | 67 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 20 | 4 | 67 | 2 | 50 | 6 | 100 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 21 | 4 | 67 | 1 | 25 | 6 | 100 | 3 | 50 | 1 | 25 | 1 | 25 | 1 | 25 | 1 | 50 | 15 | 50 |
| 22 | 1 | 17 | 0 | 0 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 12 | 43 |
| 23 | 1 | 17 | 0 | 0 | 3 | 50 | 6 | 83 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 25 | 1 | 50 | 10 | 36 |
| 24 | 3 | 50 | 2 | 50 | 4 | 67 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 15 | 50 |
| 25 | 1 | 17 | 1 | 25 | 3 | 50 | 5 | 83 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 26 | 4 | 67 | 0 | 0 | 6 | 100 | 3 | 50 | 4 | 100 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 100 | 14 | 50 |
| 27 | 2 | 34 | 0 | 0 | 3 | 50 | 2 | 34 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 12 | 43 |
| 28 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 29 | 2 | 34 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 34 | 1 | 25 | 0 | 0 | 1 | 25 | 0 | 0 | 10 | 36 |
| 30 | 4 | 67 | 1 | 25 | 4 | 67 | 6 | 100 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 31 | 1 | 17 | 0 | 0 | 3 | 50 | 5 | 83 | 3 | 75 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 100 | 15 | 50 |
| 32 | 4 | 67 | 0 | 0 | 4 | 67 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 33 | 1 | 17 | 1 | 25 | 3 | 50 | 2 | 34 | 1 | 25 | 0 | 0 | 1 | 25 | 1 | 50 | 10 | 36 |
| 34 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 2 | 34 | 1 | 25 | 1 | 25 | 2 | 50 | 1 | 50 | 12 | 43 |
| 35 | 2 | 34 | 1 | 25 | 3 | 50 | 2 | 34 | 1 | 25 | 0 | 0 | 1 | 25 | 1 | 50 | 10 | 36 |
| хср | 2.1 | 45 | 0.9 | 22 | 3.6 | 59 | 2.9 | 49 | 1.9 | 49 | 2.0 | 51 | 1.6 | 41 | 1.2 | 59 | 14 | 50 |

Приложение Ж

Первичные баллы удовлетворенности трудом в группе ИТР на констатирующем этапе исследования

Таблица П.Ж.1 − Первичные баллы удовлетворенности трудом в группе ИТР на констатирующем этапе исследования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкалы (составляющие удовлетворенности трудом) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| № | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | |
|  |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |
| 1 | 3 | 50 | 3 | 75 | 4 | 67 | 5 | 83 | 4 | 100 | 3 | 75 | 3 | 75 | 2 | 100 | 20 | 71 |
| 2 | 4 | 67 | 3 | 75 | 4 | 67 | 5 | 83 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 20 | 71 |
| 3 | 6 | 100 | 4 | 100 | 6 | 100 | 5 | 83 | 4 | 100 | 4 | 100 | 3 | 75 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 4 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 2 | 34 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 100 | 20 | 71 |
| 5 | 4 | 67 | 3 | 75 | 6 | 100 | 6 | 100 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 6 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 100 | 15 | 54 |
| 7 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 4 | 100 | 3 | 75 | 3 | 75 | 2 | 100 | 15 | 54 |
| 8 | 4 | 67 | 4 | 100 | 6 | 100 | 6 | 100 | 3 | 75 | 2 | 50 | 3 | 75 | 2 | 100 | 21 | 75 |
| 9 | 3 | 50 | 3 | 75 | 4 | 67 | 6 | 100 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 10 | 2 | 34 | 2 | 50 | 3 | 50 | 2 | 34 | 2 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 15 | 54 |
| 11 | 4 | 67 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 15 | 54 |
| 12 | 3 | 50 | 1 | 25 | 1 | 17 | 2 | 34 | 1 | 17 | 2 | 50 | 3 | 75 | 0 | 0 | 14 | 50 |
| 13 | 3 | 50 | 1 | 25 | 1 | 17 | 2 | 34 | 2 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 2 | 100 | 15 | 54 |
| 14 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 2 | 50 | 3 | 75 | 2 | 100 | 15 | 54 |
| 15 | 4 | 67 | 4 | 100 | 6 | 100 | 6 | 83 | 4 | 100 | 4 | 100 | 3 | 75 | 0 | 0 | 22 | 78 |
| 16 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 5 | 83 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 15 | 54 |
| 17 | 3 | 50 | 4 | 100 | 4 | 67 | 6 | 100 | 4 | 100 | 4 | 100 | 2 | 50 | 1 | 50 | 20 | 71 |
| 18 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 0 | 0 | 14 | 50 |
| 19 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 20 | 4 | 67 | 4 | 100 | 6 | 100 | 5 | 100 | 3 | 75 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 21 | 4 | 67 | 4 | 100 | 6 | 100 | 6 | 100 | 3 | 75 | 2 | 50 | 1 | 25 | 0 | 0 | 15 | 54 |
| 22 | 6 | 100 | 4 | 100 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 3 | 75 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 23 | 6 | 100 | 4 | 100 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 24 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 6 | 100 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 25 | 6 | 100 | 4 | 100 | 4 | 67 | 6 | 100 | 4 | 100 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 26 | 4 | 67 | 3 | 75 | 3 | 50 | 6 | 100 | 4 | 100 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 27 | 2 | 34 | 1 | 25 | 1 | 17 | 2 | 34 | 2 | 50 | 1 | 25 | 2 | 50 | 1 | 50 | 12 | 43 |
| 28 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 5 | 83 | 4 | 100 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 20 | 71 |
| 29 | 2 | 34 | 2 | 50 | 3 | 50 | 2 | 34 | 1 | 17 | 1 | 25 | 1 | 25 | 0 | 0 | 10 | 36 |
| 30 | 4 | 67 | 1 | 25 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 25 | 0 | 0 | 14 | 50 |
| 31 | 6 | 100 | 4 | 100 | 6 | 100 | 3 | 50 | 3 | 75 | 4 | 100 | 3 | 75 | 1 | 50 | 22 | 78 |
| 32 | 4 | 67 | 1 | 25 | 3 | 50 | 2 | 34 | 2 | 50 | 0 | 0 | 1 | 25 | 1 | 50 | 10 | 36 |
| 33 | 2 | 34 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 2 | 50 | 1 | 25 | 0 | 0 | 14 | 50 |
| 34 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 50 | 0 | 0 | 14 | 50 |
| 35 | 2 | 34 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 15 | 54 |
|  | 3.6 | 60 | 2.6 | 64 | 3.6 | 58 | 4 | 66 | 2.9 | 72 | 2.2 | 54 | 2.3 | 59 | 1 | 49 | 17.3 | 62 |

Приложение З

Первичные баллы по изучению мотивации профессиональной деятельности лиц рабочих профессий и ИТР на констатирующем этапе исследования

Таблица П.З.1 − Первичные баллы по изучению мотивации профессиональной деятельности лиц рабочих профессий и ИТР на констатирующем этапе исследования

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | внутренняя мотивация | | внешняя положительная мотивация | | внешняя отрицательная мотивация | |
|  | рабочие | ИТР | рабочие | ИТР | рабочие | ИТР |
| 1 | 0 | 4.5 | 4.6 | 3.6 | 4.5 | 0 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3.5 | 3 |
| 3 | 1.5 | 3.5 | 3.6 | 3 | 4.5 | 1.6 |
| 4 | 2 | 4 | 3.3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 0 | 4 | 4 | 3.6 | 2.5 | 2 |
| 6 | 1.5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 |
| 7 | 3 | 3.5 | 4 | 4 | 4 | 1.6 |
| 8 | 2 | 2.5 | 3 | 4 | 3.5 | 2 |
| 9 | 1.5 | 3 | 3 | 4 | 3.5 | 2 |
| 10 | 0 | 3 | 3.5 | 3 | 2 | 2 |
| 11 | 1 | 3 | 3 | 3.6 | 2 | 2 |
| 12 | 1 | 3.5 | 3.3 | 4 | 3 | 0 |
| 13 | 1.5 | 3.5 | 2.7 | 4 | 2 | 3 |
| 14 | 2 | 3.5 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 15 | 2 | 4 | 2.7 | 3 | 5 | 0 |
| 16 | 2 | 4 | 2.7 | 4 | 2 | 1 |
| 17 | 0 | 4 | 3.3 | 4 | 3.5 | 1.6 |
| 18 | 0 | 3 | 3 | 3.5 | 3 | 2 |
| 19 | 1 | 3 | 2.7 | 3.5 | 4 | 2 |
| 20 | 1 | 3 | 3.3 | 3 | 4.5 | 0 |
| 21 | 1 | 3.5 | 3.3 | 4 | 3 | 3 |
| 22 | 1 | 3 | 2.7 | 4 | 4 | 1.6 |
| 23 | 1.5 | 4 | 2.7 | 4 | 2.5 | 1 |
| 24 | 1.5 | 4 | 3.3 | 3.3 | 4 | 2 |
| 25 | 2 | 2.5 | 3.5 | 5 | 4 | 1.6 |
| 26 | 2 | 3.5 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 27 | 2.5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 |
| 28 | 1 | 3 | 4.6 | 3.5 | 3 | 4 |
| 29 | 1 | 4.5 | 3.3 | 4 | 3 | 2 |
| 30 | 1.5 | 4 | 3.5 | 5 | 3 | 4 |
| 31 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 |
| 32 | 0 | 4 | 3 | 4 | 3 | 0 |
| 33 | 1 | 3.5 | 3 | 5 | 3 | 1 |
| 34 | 1.5 | 3 | 3 | 2.7 | 3.5 | 1 |
| 35 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1.6 |
| xср | 1.4 | 3.5 | 3.3 | 3.9 | 3.4 | 1.7 |

Приложение И

Первичные баллы по исследованию ценностных ориентаций в группе рабочих на констатирующем этапе исследования

Таблица П.И. 1 − Первичные баллы по исследованию ценностных ориентаций в группе рабочих на констатирующем этапе исследования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ценностные ориентации | | | | | | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | 5.8 | 6.8 | 3.4 | 8 | 6 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 2 | 1.8 | 7.2 | 4 | 7.6 | 6 | 4 | 4 | 7 | 2 |
| 3 | 3.4 | 7.2 | 4 | 7.5 | 6 | 4 | 5 | 8 | 3 |
| 4 | 3.4 | 7 | 3 | 6 | 6.6 | 3.4 | 7 | 8 | 4 |
| 5 | 5.8 | 8.2 | 3 | 7 | 5 | 3.5 | 8 | 7 | 2 |
| 6 | 5.8 | 7 | 4 | 8 | 5 | 4 | 5 | 7 | 2.4 |
| 7 | 5.4 | 8.3 | 3.6 | 7 | 5 | 4 | 4 | 7 | 4.5 |
| 8 | 5.6 | 6.5 | 2 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 3.4 |
| 9 | 5.6 | 6 | 2 | 9 | 7 | 5 | 4 | 6 | 3.5 |
| 10 | 3.2 | 7 | 2 | 9 | 7 | 5 | 5 | 7 | 2.7 |
| 11 | 3.4 | 7 | 1 | 8.6 | 7 | 4 | 6 | 5.6 | 1.8 |
| 12 | 3.5 | 7.5 | 1 | 7 | 7 | 3 | 7 | 7.6 | 4 |
| 13 | 3 | 5 | 1 | 7 | 7 | 3 | 7 | 8 | 4 |
| 14 | 3 | 6.9 | 6 | 8 | 6 | 3 | 3 | 9 | 4.5 |
| 15 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 | 2.5 | 3 | 9 | 3.4 |
| 16 | 4 | 7 | 7 | 6.9 | 5 | 2 | 4 | 8.6 | 2.3 |
| 17 | 4 | 7 | 7 | 8 | 5 | 2 | 4 | 8 | 4 |
| 18 | 5 | 7 | 7 | 7.9 | 5 | 3 | 4 | 9 | 5 |
| 19 | 5 | 7.2 | 5 | 7 | 7 | 3 | 3 | 9 | 3.4 |
| 20 | 5.5 | 7.3 | 4 | 8 | 7 | 4 | 2 | 9 | 5 |
| 21 | 5.4 | 4 | 4 | 7 | 6.6 | 4.5 | 2 | 10 | 3.5 |
| 22 | 5.8 | 4 | 4 | 9 | 6 | 5 | 3 | 6 | 3 |
| 23 | 5.6 | 4 | 3 | 8.7 | 6 | 4 | 3.5 | 4.5 | 2.5 |
| 24 | 5.5 | 4 | 3 | 9 | 5.5 | 4 | 3.5 | 4 | 2.6 |
| 25 | 5 | 4 | 3 | 8.6 | 6 | 4 | 3.6 | 3.5 | 4.5 |
| 26 | 4 | 5 | 6 | 8.5 | 6 | 4 | 4.5 | 6.5 | 6 |
| 27 | 4 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4.6 | 4 | 5.6 | 7 |
| 28 | 4 | 6 | 7 | 7 | 4.5 | 4 | 3.2 | 4.5 | 4.5 |
| 29 | 4 | 6 | 5 | 6.9 | 5 | 4 | 3.2 | 6.7 | 2.3 |
| 30 | 3 | 7.8 | 5 | 7 | 6 | 5 | 2 | 7 | 1.9 |
| 31 | 4 | 7.8 | 5 | 6.9 | 7 | 5 | 2.8 | 7.2 | 3.4 |
| 32 | 5.8 | 6 | 4 | 8.5 | 6 | 5 | 4 | 4.6 | 4.5 |
| 33 | 5.6 | 6 | 6 | 6.5 | 6 | 5 | 3 | 7.8 | 3.4 |
| 34 | 6 | 7.2 | 5 | 7 | 6.5 | 4 | 3.1 | 9 | 4.5 |
| 35 | 4.5 | 4 | 3 | 8.5 | 6.5 | 3 | 3.5 | 7.2 | 3.2 |
| Х ср | 4.4 | 6.3 | 4.2 | 7.6 | 6.1 | 3.9 | 4.1 | 7 | 3.6 |

Приложение К

Первичные баллы по исследованию ценностных ориентаций в группе ИТР на констатирующем этапе исследования

Таблица П.К.1 − Первичные баллы по исследованию ценностных ориентаций в группе ИТР на констатирующем этапе исследования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ценностные ориентации | | | | | | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | 5.8 | 6.5 | 4 | 8.6 | 6 | 4 | 3.4 | 4.5 | 3 |
| 2 | 2 | 7 | 4 | 8 | 6 | 4 | 4 | 7 | 2 |
| 3 | 3.4 | 7.2 | 5 | 8 | 6 | 4 | 4 | 8.1 | 3 |
| 4 | 3.3 | 7.5 | 7.9 | 8 | 6.6 | 3.4 | 3 | 8 | 4 |
| 5 | 6 | 8.2 | 7 | 8 | 5 | 3.5 | 3 | 7 | 2 |
| 6 | 5.8 | 7.5 | 5 | 9 | 5 | 4 | 4 | 7.6 | 2.4 |
| 7 | 5.5 | 8 | 3.9 | 9 | 5 | 4 | 4 | 7 | 4.5 |
| 8 | 5.6 | 6.5 | 2 | 9 | 6 | 5 | 6 | 6.1 | 3.4 |
| 9 | 5 | 6 | 2.5 | 9 | 7 | 5 | 4 | 6 | 3.5 |
| 10 | 3.2 | 7 | 2 | 9.2 | 7 | 5 | 5 | 7 | 2.7 |
| 11 | 3 | 7 | 1 | 9.3 | 7 | 4 | 6 | 5.7 | 1.8 |
| 12 | 2.5 | 7.5 | 1.9 | 7 | 7 | 3 | 7 | 7.6 | 4 |
| 13 | 3 | 6 | 1 | 7 | 7 | 3 | 7 | 8 | 4 |
| 14 | 5 | 7 | 6 | 7 | 6 | 3 | 3 | 8.7 | 4.5 |
| 15 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 | 2.5 | 3 | 9 | 3.4 |
| 16 | 4.5 | 7 | 5.6 | 7 | 5 | 2 | 4 | 8.6 | 2.3 |
| 17 | 4.5 | 8 | 7 | 8 | 5 | 2 | 4 | 7.9 | 4 |
| 18 | 6 | 7 | 6.8 | 7.5 | 5 | 3 | 4 | 8.8 | 5 |
| 19 | 5 | 7 | 5 | 7 | 7 | 3 | 3 | 9 | 3.4 |
| 20 | 5.5 | 7.5 | 4 | 8 | 7 | 4 | 2 | 9 | 5 |
| 21 | 5.4 | 6 | 4 | 8 | 6.6 | 4.5 | 2 | 9.4 | 3.5 |
| 22 | 5.8 | 4 | 3.6 | 9 | 6 | 5 | 3 | 6 | 3 |
| 23 | 4 | 7 | 3 | 9 | 6 | 4 | 3.5 | 4.5 | 2.5 |
| 24 | 5.5 | 4 | 3 | 9 | 5.5 | 4 | 3.5 | 4 | 2.6 |
| 25 | 5 | 8.4 | 3 | 9 | 6 | 4 | 3.6 | 3.5 | 4.5 |
| 26 | 4 | 5.5 | 5.8 | 8.5 | 6 | 4 | 4.6 | 6.5 | 6 |
| 27 | 4 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4.6 | 4 | 4.5 | 7 |
| 28 | 4 | 6.5 | 6.9 | 7 | 4.5 | 4 | 3.2 | 5.6 | 4.5 |
| 29 | 4.5 | 6.2 | 5.1 | 7 | 5 | 4 | 3.2 | 6.7 | 2.3 |
| 30 | 3 | 7.9 | 5 | 7 | 6 | 5 | 2 | 7 | 1.9 |
| 31 | 4 | 7.8 | 4.8 | 7 | 7 | 5 | 2.8 | 7.2 | 3.4 |
| 32 | 6 | 6 | 4 | 8 | 6 | 5 | 4 | 4.6 | 4.5 |
| 33 | 5.6 | 6.8 | 6 | 9 | 6 | 5 | 3 | 7.2 | 3.4 |
| 34 | 5.8 | 7 | 3 | 8 | 6.5 | 4 | 3.1 | 9 | 4.5 |
| 35 | 4 | 6 | 3.2 | 9 | 6.5 | 3 | 3.5 | 7.2 | 3.2 |
| Х ср | 4.6 | 6.6 | 4.4 | 8 | 6.1 | 3.9 | 4.2 | 7.1 | 3.6 |

Приложение Л

Первичные баллы удовлетворенности трудом в группе рабочих на контрольном этапе исследования

Таблица П.Л.1 − Первичные баллы удовлетворенности трудом в группе рабочих на контрольном этапе исследования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкалы (составляющие удовлетворенности трудом) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| № | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | |
|  |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |  | % |
| 1 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 2 | 4 | 67 | 3 | 75 | 3 | 50 | 6 | 100 | 3 | 75 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 100 | 20 | 71 |
| 3 | 4 | 67 | 3 | 75 | 3 | 50 | 3 | 50% | 2 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 4 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 5 | 4 | 67 | 1 | 25 | 6 | 100 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 100 | 21 | 75 |
| 6 | 3 | 50 | 3 | 75 | 3 | 50 | 5 | 83 | 2 | 34 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 7 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 5 | 83 | 4 | 100 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 100 | 20 | 71 |
| 8 | 4 | 67 | 1 | 25 | 6 | 100 | 3 | 50 | 2 | 50 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 100 | 22 | 78 |
| 9 | 3 | 50 | 1 | 2 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 3 | 75 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 10 | 4 | 67 | 0 | 0 | 3 | 50 | 2 | 34 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 0 | 0 | 10 | 36 |
| 11 | 4 | 67 | 1 | 2 | 6 | 100 | 3 | 50 | 2 | 50 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 100 | 22 | 78 |
| 12 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 2 | 34 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 13 | 3 | 50 | 1 | 25 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 14 | 3 | 50 | 0 | 0 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 100 | 14 | 50 |
| 15 | 4 | 67 | 1 | 25 | 4 | 67 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 16 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 17 | 3 | 50 | 3 | 75 | 4 | 67 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 18 | 2 | 34 | 0 | 0 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 0 | 0 | 1 | 25 | 1 | 50 | 12 | 43 |
| 19 | 3 | 50 | 2 | 50 | 4 | 67 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 20 | 4 | 67 | 2 | 50 | 6 | 100 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 21 | 4 | 67 | 1 | 25 | 6 | 100 | 3 | 50 | 1 | 25 | 1 | 25 | 3 | 75 | 1 | 50 | 15 | 50 |
| 22 | 3 | 50 | 0 | 0 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 23 | 1 | 17 | 0 | 0 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 25 | 0 | 0 | 14 | 50 |
| 24 | 3 | 50 | 2 | 50 | 4 | 67 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 15 | 50 |
| 25 | 1 | 17 | 1 | 25 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 26 | 4 | 67 | 0 | 0 | 6 | 100 | 3 | 50 | 4 | 100 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 100 | 14 | 50 |
| 27 | 2 | 34 | 0 | 0 | 3 | 50 | 5 | 83 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 28 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 29 | 2 | 34 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 34 | 1 | 25 | 0 | 0 | 1 | 25 | 0 | 0 | 10 | 36 |
| 30 | 4 | 67 | 1 | 25 | 4 | 67 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 31 | 3 | 50 | 0 | 0 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 100 | 15 | 50 |
| 32 | 4 | 67 | 3 | 75 | 4 | 67 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 33 | 4 | 67 | 1 | 25 | 3 | 50 | 2 | 34 | 1 | 25 | 0 | 0 | 1 | 25 | 1 | 50 | 10 | 36 |
| 34 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 5 | 83 | 1 | 25 | 1 | 25 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 35 | 2 | 34 | 1 | 25 | 3 | 50 | 2 | 34 | 2 | 50 | 0 | 0 | 1 | 25 | 1 | 50 | 14 | 50 |

Приложение М

Первичные баллы удовлетворенности трудом в группе ИТР на контрольном этапе исследования

Таблица П.М.1 − Первичные баллы удовлетворенности трудом в группе ИТР на контрольном этапе исследования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 3 | 50% | 3 | 75% | 4 | 67% | 5 | 83% | 4 | 100% | 3 | 75% | 3 | 75% | 2 | 100% | 20 | 71% |
| 2 | 4 | 67 | 3 | 75 | 4 | 67 | 5 | 83 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 20 | 71 |
| 3 | 6 | 100 | 4 | 100 | 6 | 100 | 5 | 83 | 4 | 100 | 4 | 100 | 3 | 75 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 4 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 100 | 20 | 71 |
| 5 | 4 | 67 | 3 | 75 | 6 | 100 | 6 | 100 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 6 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 100 | 15 | 54 |
| 7 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 4 | 100 | 3 | 75 | 3 | 75 | 2 | 100 | 15 | 54 |
| 8 | 4 | 67 | 4 | 100 | 6 | 100 | 6 | 100 | 3 | 75 | 2 | 50 | 3 | 75 | 2 | 100 | 21 | 75 |
| 9 | 3 | 50 | 3 | 75 | 4 | 67 | 6 | 100 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 10 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 15 | 54 |
| 11 | 4 | 67 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 15 | 54 |
| 12 | 3 | 50 | 3 | 75 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 0 | 0 | 14 | 50 |
| 13 | 3 | 50 | 3 | 75 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 2 | 100 | 15 | 54 |
| 14 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 2 | 50 | 3 | 75 | 2 | 100 | 15 | 54 |
| 15 | 4 | 67 | 4 | 100 | 6 | 100 | 6 | 83 | 4 | 100 | 4 | 100 | 3 | 75 | 0 | 0 | 22 | 78 |
| 16 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 5 | 83 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 15 | 54 |
| 17 | 3 | 50 | 4 | 100 | 4 | 67 | 6 | 100 | 4 | 100 | 4 | 100 | 2 | 50 | 1 | 50 | 20 | 71 |
| 18 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 0 | 0 | 14 | 50 |
| 19 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 2 | 50 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 20 | 4 | 67 | 4 | 100 | 6 | 100 | 5 | 100 | 3 | 75 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 21 | 4 | 67 | 4 | 100 | 6 | 100 | 6 | 100 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 50 | 0 | 0 | 15 | 54 |
| 22 | 6 | 100 | 4 | 100 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 3 | 75 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 23 | 6 | 100 | 4 | 100 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 24 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 6 | 100 | 4 | 100 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 25 | 6 | 100 | 4 | 100 | 4 | 67 | 6 | 100 | 4 | 100 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 26 | 4 | 67 | 3 | 75 | 3 | 50 | 6 | 100 | 4 | 100 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 21 | 75 |
| 27 | 2 | 34 | 1 | 25 | 1 | 17 | 2 | 34 | 2 | 50 | 1 | 25 | 2 | 50 | 1 | 50 | 12 | 43 |
| 28 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 5 | 83 | 4 | 100 | 2 | 50 | 3 | 75 | 1 | 50 | 20 | 71 |
| 29 | 2 | 34 | 2 | 50 | 3 | 50 | 2 | 34 | 2 | 50 | 1 | 25 | 2 | 50 | 0 | 0 | 14 | 50 |
| 30 | 4 | 67 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 25 | 0 | 0 | 14 | 50 |
| 31 | 6 | 100 | 4 | 100 | 6 | 100 | 3 | 50 | 3 | 75 | 4 | 100 | 3 | 75 | 1 | 50 | 22 | 78 |
| 32 | 4 | 67 | 1 | 25 | 3 | 50 | 3 | 50 | 2 | 50 | 0 | 0 | 1 | 25 | 1 | 50 | 14 | 50 |
| 33 | 2 | 34 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 50 | 0 | 0 | 14 | 50 |
| 34 | 3 | 50 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 50 | 0 | 0 | 14 | 50 |
| 35 | 2 | 34 | 2 | 50 | 3 | 50 | 3 | 50 | 3 | 75 | 2 | 50 | 2 | 50 | 1 | 50 | 15 | 54 |

Приложение Н

Результаты повторной диагностики мотивации профессиональной деятельности в исследуемом коллективе на контрольном этапе исследования

Таблица П.Н.1 − Результаты повторной диагностики мотивации профессиональной деятельности в исследуемом коллективе на контрольном этапе исследования

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | внутренняя мотивация | | внешняя положительная мотивация | | внешняя отрицательная мотивация | |
|  | рабочие | ИТР | рабочие | ИТР | рабочие | ИТР |
| 1 | 3 | 4.5 | 4.6 | 3.6 | 4.5 | 0 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3.5 | 3 |
| 3 | 1.5 | 3.5 | 4 | 3 | 4.5 | 1.6 |
| 4 | 2 | 4 | 4.5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 2 | 4 | 5 | 3.6 | 2.5 | 2 |
| 6 | 1.5 | 3 | 3.5 | 4 | 5 | 2 |
| 7 | 3 | 3.5 | 4 | 4 | 4 | 1.6 |
| 8 | 2 | 2.5 | 3.5 | 6 | 3.5 | 2 |
| 9 | 1.5 | 3 | 4 | 4 | 3.5 | 2 |
| 10 | 2 | 3 | 3.5 | 5 | 2 | 2 |
| 11 | 1.5 | 3 | 5 | 3.6 | 2 | 2 |
| 12 | 3 | 3.5 | 3.5 | 4 | 3 | 0 |
| 13 | 1.5 | 3.5 | 6 | 4 | 2 | 3 |
| 14 | 2 | 3.5 | 5 | 5 | 3 | 1 |
| 15 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 0 |
| 16 | 2 | 4 | 3 | 6 | 2 | 1 |
| 17 | 1.4 | 4 | 3.3 | 4 | 3.5 | 1.6 |
| 18 | 1.5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 19 | 2 | 3 | 4 | 3.5 | 4 | 2 |
| 20 | 2 | 3 | 3.5 | 3 | 4.5 | 0 |
| 21 | 1.5 | 3.5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 22 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1.6 |
| 23 | 1.5 | 4 | 2.7 | 4 | 2.5 | 1 |
| 24 | 1.5 | 4 | 3.3 | 3.3 | 4 | 2 |
| 25 | 2 | 2.5 | 3.5 | 5 | 4 | 1.6 |
| 26 | 2 | 3.5 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 27 | 2.5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 |
| 28 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 29 | 1 | 4.5 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 30 | 1.5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 31 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 |
| 32 | 1.5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 0 |
| 33 | 1 | 3.5 | 5 | 5 | 3 | 1 |
| 34 | 1.5 | 3 | 5 | 3 | 3.5 | 1 |
| 35 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1.6 |
| xср | 1.8 | 3.5 | 4.0 | 4.2 | 3.4 | 1.7 |

Приложение О

Первичные баллы по исследованию ценностных ориентаций в группе рабочих на контрольном этапе исследования

Таблица П.О.1 − Первичные баллы по исследованию ценностных ориентаций в группе рабочих на контрольном этапе исследования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ценностные ориентации | | | | | | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | 5.8 | 6.8 | 3.4 | 8 | 6 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 2 | 1.8 | 7.2 | 4 | 7.6 | 6 | 4 | 4 | 7 | 2 |
| 3 | 3.4 | 7.2 | 4 | 7.5 | 6 | 4 | 5 | 8 | 3 |
| 4 | 3.4 | 7 | 3 | 6 | 6.6 | 3.4 | 7 | 8 | 4 |
| 5 | 5.8 | 8.2 | 3 | 7 | 5 | 3.5 | 8 | 7 | 2 |
| 6 | 5.8 | 7 | 4 | 8 | 5 | 4 | 5 | 7 | 2.4 |
| 7 | 5.4 | 8.3 | 3.6 | 7 | 5 | 4 | 4 | 7 | 4.5 |
| 8 | 5.6 | 6.5 | 2 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 3.4 |
| 9 | 5.6 | 6 | 2 | 9 | 7 | 5 | 4 | 6 | 3.5 |
| 10 | 3.2 | 7 | 2 | 9 | 7 | 5 | 5 | 7 | 2.7 |
| 11 | 3.4 | 7 | 1 | 8.6 | 7 | 4 | 6 | 5.6 | 1.8 |
| 12 | 3.5 | 7.5 | 1 | 7 | 7 | 3 | 7 | 7.6 | 4 |
| 13 | 3 | 5 | 1 | 7 | 7 | 3 | 7 | 8 | 4 |
| 14 | 3 | 6.9 | 6 | 8 | 6 | 3 | 3 | 9 | 4.5 |
| 15 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 | 2.5 | 3 | 9 | 3.4 |
| 16 | 4 | 7 | 7 | 6.9 | 5 | 2 | 4 | 8.6 | 2.3 |
| 17 | 4 | 7 | 7 | 8 | 5 | 2 | 4 | 8 | 4 |
| 18 | 5 | 7 | 7 | 7.9 | 5 | 3 | 4 | 9 | 5 |
| 19 | 5 | 7.2 | 5 | 7 | 7 | 3 | 3 | 9 | 3.4 |
| 20 | 5.5 | 7.3 | 4 | 8 | 7 | 4 | 2 | 9 | 5 |
| 21 | 5.4 | 4 | 4 | 7 | 6.6 | 4.5 | 2 | 10 | 3.5 |
| 22 | 5.8 | 4 | 4 | 9 | 6 | 5 | 3 | 6 | 3 |
| 23 | 5.6 | 4 | 3 | 8.7 | 6 | 4 | 3.5 | 4.5 | 2.5 |
| 24 | 5.5 | 4 | 3 | 9 | 5.5 | 4 | 3.5 | 4 | 2.6 |
| 25 | 5 | 4 | 3 | 8.6 | 6 | 4 | 3.6 | 3.5 | 4.5 |
| 26 | 4 | 5 | 6 | 8.5 | 6 | 4 | 4.5 | 6.5 | 6 |
| 27 | 4 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4.6 | 4 | 5.6 | 7 |
| 28 | 4 | 6 | 7 | 7 | 4.5 | 4 | 3.2 | 4.5 | 4.5 |
| 29 | 4 | 6 | 5 | 6.9 | 5 | 4 | 3.2 | 6.7 | 2.3 |
| 30 | 3 | 7.8 | 5 | 7 | 6 | 5 | 2 | 7 | 1.9 |
| 31 | 4 | 7.8 | 5 | 6.9 | 7 | 5 | 2.8 | 7.2 | 3.4 |
| 32 | 5.8 | 6 | 4 | 8.5 | 6 | 5 | 4 | 4.6 | 4.5 |
| 33 | 5.6 | 6 | 6 | 6.5 | 6 | 5 | 3 | 7.8 | 3.4 |
| 34 | 6 | 7.2 | 5 | 7 | 6.5 | 4 | 3.1 | 9 | 4.5 |
| 35 | 4.5 | 4 | 3 | 8.5 | 6.5 | 3 | 3.5 | 7.2 | 3.2 |
| Х ср | 4.4 | 6.3 | 4.2 | 7.6 | 6.1 | 3.9 | 4.1 | 7 | 3.6 |

Приложение П

Первичные баллы по исследованию ценностных ориентаций в группе ИТР на контрольном этапе исследования

Таблица П.П.1 − Первичные баллы по исследованию ценностных ориентаций в группе ИТР на контрольном этапе исследования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ценностные ориентации | | | | | | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | 5.8 | 6.5 | 4 | 8.6 | 6 | 4 | 3.4 | 4.5 | 3 |
| 2 | 2 | 7 | 4 | 8 | 6 | 4 | 4 | 7 | 1 |
| 3 | 3.4 | 7.2 | 5 | 8 | 6 | 4 | 4 | 8.1 | 4 |
| 4 | 3.3 | 7.5 | 7.9 | 8 | 6.6 | 3.4 | 3 | 8 | 4 |
| 5 | 6 | 8.2 | 7 | 8 | 5 | 3.5 | 3 | 7 | 2 |
| 6 | 5.8 | 7.5 | 5 | 9 | 5 | 4 | 4 | 7.6 | 2.4 |
| 7 | 5.5 | 8 | 3.9 | 9 | 5 | 4 | 4 | 7 | 4.5 |
| 8 | 5.6 | 6.5 | 2 | 9 | 6 | 5 | 6 | 6.1 | 3.4 |
| 9 | 5 | 6 | 2.5 | 9 | 7 | 5 | 4 | 6 | 3.2 |
| 10 | 3.2 | 7 | 2 | 9.2 | 7 | 5 | 5 | 7 | 2.5 |
| 11 | 3 | 7 | 1 | 9.3 | 7 | 4 | 6 | 5.7 | 1.8 |
| 12 | 2.5 | 7.5 | 1.9 | 7 | 7 | 3 | 7 | 7.6 | 4 |
| 13 | 3 | 6 | 1 | 7 | 7 | 3 | 7 | 8 | 4 |
| 14 | 5 | 7 | 6 | 7 | 6 | 3 | 3 | 8.7 | 4.5 |
| 15 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 | 2.5 | 3 | 9 | 3.4 |
| 16 | 4.5 | 7 | 5.6 | 7 | 5 | 2 | 4 | 8.6 | 2.3 |
| 17 | 4.5 | 8 | 7 | 8 | 5 | 2 | 4 | 7.9 | 4 |
| 18 | 6 | 7 | 6.8 | 7.5 | 5 | 3 | 4 | 8.8 | 5 |
| 19 | 5 | 7 | 5 | 7 | 7 | 3 | 3 | 9 | 3.4 |
| 20 | 5.5 | 7.5 | 4 | 8 | 7 | 4 | 2 | 9 | 5 |
| 21 | 5.4 | 6 | 4 | 8 | 6.6 | 4.5 | 2 | 9.4 | 3.5 |
| 22 | 5.8 | 4 | 3.6 | 9 | 6 | 5 | 3 | 6 | 3 |
| 23 | 4 | 7 | 3 | 9 | 6 | 4 | 3.5 | 4.5 | 2.5 |
| 24 | 5.5 | 4 | 3 | 9 | 5.5 | 4 | 3.5 | 4 | 2.6 |
| 25 | 5 | 8.4 | 3 | 9 | 6 | 4 | 3.6 | 3.5 | 4.5 |
| 26 | 4 | 5.5 | 5.8 | 8.5 | 6 | 4 | 4.6 | 6.5 | 6 |
| 27 | 4 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4.6 | 4 | 4.5 | 7 |
| 28 | 4 | 6.5 | 6.9 | 7 | 4.5 | 4 | 3.2 | 5.6 | 4.5 |
| 29 | 4.5 | 6.2 | 5.1 | 7 | 5 | 4 | 3.2 | 6.7 | 2.3 |
| 30 | 3 | 7.9 | 5 | 7 | 6 | 5 | 2 | 7 | 1.9 |
| 31 | 4 | 7.8 | 4.8 | 7 | 7 | 5 | 2.8 | 7.2 | 3.4 |
| 32 | 6 | 6 | 4 | 8 | 6 | 5 | 4 | 4.6 | 4.5 |
| 33 | 5.6 | 6.8 | 6 | 9 | 6 | 5 | 3 | 7.2 | 3.4 |
| 34 | 5.8 | 7 | 3 | 8 | 6.5 | 4 | 3.1 | 9 | 4.5 |
| 35 | 4 | 6 | 3.2 | 9 | 6.5 | 3 | 3.5 | 7.2 | 3.2 |
| Х ср | 4.6 | 6.6 | 4.4 | 8 | 6.1 | 3.9 | 4.2 | 7.1 | 3.6 |