

Участниками исследования стали 24 человека в возрасте от 23 до 47 лет. Выборка состояла из 13 мужчин и 11 женщин. Все участники исследования являются менеджерами по продажам ООО «ТД «Сладкий Мир».

Был проведен сравнительный анализ, зафиксированы статистически значимые различия по уровню успешности профессиональной деятельности между менеджерами с высоким и низким уровнем саморегуляции ( $U=7$ ;  $U_{\text{крит.}}=11$ ;  $p \leq 0,01$ ). Следовательно, менеджеры по продажам, индивидуальная система осознанной саморегуляции которых находится на высоком уровне сформированности, более успешны в профессиональной деятельности, нежели менеджеры с менее сформированной системой саморегуляции. Более успешные менеджеры обладают сформированными навыками планирования своей деятельности, выявления её внутренних и внешних условий, а также навыками адекватной оценки и необходимой коррекции результатов проделанной работы.

Проведенный корреляционный анализ позволил выявить различия в структуре саморегуляции между группами менеджеров с высоким и низким уровнем успешности деятельности. Саморегуляция у успешных менеджеров взаимосвязана с уровнем развития навыков планирования, адекватность оценки результатов взаимосвязана со способностью к моделированию, а также тесно взаимосвязаны показатели гибкости и самостоятельности в структуре саморегуляции. У менее успешных менеджеров уровень саморегуляции взаимосвязан со степенью сформированности способности к программированию, а навыки программирования и оценки результатов отрицательно коррелируют с автономностью деятельности.

Коротенкова О.И.

### **Изучение профессиональной мотивации сотрудников промышленного предприятия\***

Среди комплекса проблем организационной психологии особую роль играет проблема совершенствования управления персоналом фирмы. Задачей этой области является повышение эффективности производства за счет всестороннего развития и разумного применения творческих сил че-

---

\* Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент кафедры ППР А.М. Павлова.

ловека, повышение уровня его квалификации, компетентности, ответственности, инициативы.

Управление персоналом включает многие составляющие. Среди них: кадровая политика, взаимоотношения в коллективе, социально-психологические аспекты управления. Ключевое же место занимает определение способов повышения производительности, путей роста творческой инициативы, а так же стимулирование и мотивация работников.

Для эффективного управления таким дорогим ресурсом как люди необходимо выделить определенные параметры, изменяя которые можно воздействовать на психологические состояния исполнителей, тем самым, мотивируя либо демотируя их. Существует два способа благодаря которым субъект управления получает и систематизирует информацию о том, что конкретно побуждает работников трудиться. Во-первых, наиболее естественным источником получения информации о профессиональных мотивах работников является сама работа, в процессе которой руководитель и подчиненные постоянно контактируют друг с другом. Во-вторых, это результаты соответствующих прикладных социологических и психологических исследований.

Наиболее распространенным методом изучения профессиональной мотивации является исследование удовлетворенности работников своей работой.

В связи с этим мною было проведено пилотажное исследование по изучению удовлетворенности трудом. В качестве методического инструмента был использован «Опросник для изучения удовлетворенности трудом», в котором оценка удовлетворенности производится по следующим шкалам: содержание работы, условия и организация труда, отношения в коллективе, отношения с руководством, материальное обеспечение, профессиональный рост. Данная методика разработана на кафедре психологии профессионального развития РГППУ. Авторами методики являются кандидат психологических наук Г.В. Икрин, кандидат психологических наук А.М. Павлова.

В результате были получены следующие данные: удовлетворенность содержанием работы была выявлена у 12% работников, условиями и организацией труда – 30%, отношениями в коллективе – 5%, отношениями с руководством – 7%, материальным обеспечением – 22%, профессиональным ростом – 24%. Таким образом, менее всего работники данного пред-

приятия удовлетворены отношениями в коллективе, а также отношениями с руководством. В дальнейшем работа будет продолжена: будет проведено дальнейшее исследование и разработана программа повышения мотивации.

Коротенкова О.И.

### **Методологические основы изучения профессиональной мотивации сотрудников\***

Проблематика мотивации человеческой деятельности является одной из основных в современной психологической науке. Профессиональная деятельность может стать средством возвышения и развития человека только при условии его положительного отношения к труду. Проблема отношения к труду, процесс формирования высокой трудовой мотивации имеет исключительное значение не только для общества в целом, но и влияет на личность самого человека: в труде не просто проявляются, но и формируются способности человека, его характер и особенности личности в целом. Методологической основой изучения данной проблемы является деятельностный подход (А.Н. Леонтьев), теоретические положения представлены в работах посвященных рассмотрению профессиональной мотивации (С.Б. Каверин, Е.В. Кучина, К.З. Сабирьянова, А.А. Сарно, В.А. Середя, С.В. Шекшня и т.д.), а также психологическим аспектам оценки удовлетворенности трудом (К. Замфир, А.А. Ручка, Н.А. Сакада, Г.К. Уайт и т.д.).

Анализ работ различных авторов позволил сформулировать понятие профессиональной мотивации, как сложного процесса побуждения личности к определенному поведению в ходе профессиональной деятельности, основанного на необходимости удовлетворения потребностей в соответствии с внешними стимулирующими условиями. Все, что делают люди в течение жизни, вся человеческая жизнь имеет только одну движущую причину – стремление к удовлетворению потребностей. В этом ключе система мотивации труда поддается исследованию только через изучение системы человеческих потребностей. Идея зависимости между качеством удовлетворения потребностей работника через профессиональную деятельность и

---

\* Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент кафедры ППП А.М. Павлова.