

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. Середина, 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 ПППР А.М. Павлова.

эффективностью организации в целом является одним из главных положений научного менеджмента. В моем исследовании в качестве диагностического инструмента был использован «Опросник для изучения удовлетворенности трудом» (Г.В. Икрин, А.М. Павлова), 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.

Практика показывает, что без знания профессиональной мотивации поведения работников, особенностей мотивационных процессов в трудовых коллективах нельзя успешно управлять деятельностью, рационально использовать методы и средства воздействия на трудовое поведение людей.

Крымгужина Р.Р., Павлова А.М.

Изучение профессионально важных качеств охранников

Изменяющаяся социально-экономическая ситуация в стране все чаще стала вызывать состояние напряженности в нашем обществе. Это приводит к необходимости создания системы охранных предприятий и подготовки персонала для работы в этой сфере. При этом достаточно частым явлением случается, что охранниками работают люди, совершенно не подготовленные к осуществлению профессиональной деятельности. Такое положение вещей является недопустимым, особенно принимая во внимание тот факт, что охранник имеет дело с безопасностью людей. Актуальным, в связи с этим, является оценка профессионально важных качеств охранника для дальнейшего эффективного отбора охранников в ту или иную организацию.

Целью нашей работы выступило экспертное изучение профессионально важных качеств охранников, работающих в РГППУ.

Проблема личности и деятельности исследовалась различными учеными, такими как: Е.А. Климов, А.К. Маркова, В.В. Колышкин, И.А. Бородин, П.А. Гнесь, Э.П. Теплов, В.В. Вандышев, В. Кириченко, В.М. Лесов и др.