

привлекательности работы как одного из показателей социально-психологического климата (ПТР-1)

В ходе анализа результатов исследования мы пришли к выводу о том, что влияние на степень удовлетворенности трудом показателя потенциала мотивации работы продавцов-консультантов незначительно и прослеживается между такими характеристиками данных феноменов, как:

- потребностью в личном материальном и социальном обеспечении - автономией работы, справедливостью оплаты, значимостью задачи,
- потребностью в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива - организацией работы.

По данным дескриптивной статистики нами не были обнаружены значимые различия уровней удовлетворенности трудом в зависимости от стажа работы между группами работников.

Таким образом, общий мотивирующий потенциал работы оказывает незначительное влияние на степень удовлетворенности трудом.

Беликеева А.Н.

г.Екатеринбург, РГППУ

Исследование профессионально важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы¹

Анализ деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы показал, что за последние годы наблюдается снижение уровня профессиональной и служебной подготовки среди сотрудников исправительных учреждений, отмечается высокая текучесть кадров и атмосфера напряжённости в коллективах, довольно высокий уровень нарушений производственной и трудовой дисциплины. Эта проблема многоплановая и включает в себя комплекс вопросов, связанных с: кадровым обеспечением, социально-психологическими качествами и индивидуально-психологическими свойствами личности, особенностями профессиональной адаптации и спецификой административно-практической деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, уровнем кадрового подбора и профессиональной подготовки.

Важнейшими составляющими психологической деятельности человека являются его качества. Их развитие и интеграция в процессе

¹ Научный руководитель – Лопес Е.Г., ст. преподаватель каф. ППР, к.пед.наук

профессионального становления приводят к формированию системы профессионально важных качеств. В.Д. Шадриков под профессионально важными качествами понимает индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. К профессионально важным качествам он относит также и способности (свойства функциональных систем, реализующих отдельные психические функции, которые имеют индивидуальную меру выраженности, проявляющуюся в успешности и качественном своеобразии освоения и реализации деятельности).

Виды охранной деятельности предполагают разную профессиональную подготовленность сотрудников службы охраны, известное различие профессионально важных качеств, личных склонностей, привычек и т.п. Конкретный перечень профессионально важных качеств для каждой деятельности специфичен (по их составу, по необходимой степени выраженности, по характеру взаимосвязи между ними) и определяется по результатам психологического анализа деятельности и составления ее профессиограммы и психогаммы, в частности (что отражено в настоящей работе).

Изучением данной проблемы занимались Шадриков В.Д., Теплов Б.М., В.А. Толочёк, Н.Г. Краюшенко, С.Н. Федоскин, А.В. Крысин и др. авторы.

В отечественной психологии способности и ПВК рассматриваются как развивающиеся свойства.

Приступая к освоению профессиональной деятельности, субъект располагает определенными психическими свойствами, ряд из которых является профессионально важным. Эти свойства характеризуются определенным уровнем развития функциональных (реализуют физиологическую программу) и операционных (реализуют измерительные, группировочные, контрольные и т. п. программы) механизмов. Но данные механизмы не приспособлены к деятельности и, прежде всего, это относится к операционным механизмам. В процессе освоения профессии и становления психологической системы деятельности происходит перестройка операционных механизмов психических свойств в соответствии с требованиями деятельности. В.Д. Шадриков называет этот процесс перестройкой операционных механизмов в оперативные. Данный

процесс составляет сущность процесса развития профессионально важного качества.

Таким образом, формирование профессиональных способностей идет в направлении приспособления как отдельных свойств к системе деятельности, так и отдельных качеств к предметному миру в соответствии с требованиями деятельности.

Развитие профессиональных способностей предполагает взаимосвязанное и однонаправленное развитие совокупности профессионально важных качеств субъекта труда. Но в реальной жизни все эти качества развиваются далеко не всегда в нужном единстве. Более того, не редки случаи дискоординации разных компонентов способностей (ПВК). Одной из основных закономерностей развития способностей является неравномерность изменений и гетерохронность (разновременность) фаз развития психических функций. Данное явление означает, что этот процесс представляется, с одной стороны, не монотонным, равномерным, а фазовым, определяемым как возрастными периодами субъекта, так и этапами профессионализации; с другой стороны, отдельные психические функции проявляют повышенную активность в своем развитии в разные периоды жизненного и профессионального пути.

Целью работы было исследовать профессионально важные качества младших инспекторов охраны исправительной колонии, что было сделано при составлении профессиограммы и психогаммы на данную должность. ПВК и свойствами субъекта труда являются: психоэмоциональная устойчивость, физическое и психическое здоровье, правовая грамотность (общественно-правовое сознание, морально-нравственный облик), способность соблюдать субординацию, профессионализм (специальная подготовка, компетентность), честность (дисциплинированность, ответственность, добросовестность), наблюдательность (внимательность, бдительность, осмотрительность), самоконтроль (самообладание, сдержанность, уравновешенность, хладнокровие), память, быстрота и точность реакции и др.

В работе мы сделали акцент на изучении психоэмоциональной устойчивости сотрудников службы охраны, а именно оценили

выраженность позитивных, негативных, тревожно-депрессивных эмоций и выявили уровень выраженности тревожности (ситуативной и личностной).

В исследовании участвовали 42 младших инспектора охраны ИК: 20 женщин и 22 мужчины, в возрасте от 23 до 46 лет, со стажем работы от 1 года до 25 лет.

По результатам диагностики были сделаны следующие выводы:

- большинству сотрудников присущ позитивный эмоциональный настрой во время службы; негативные и тревожно-депрессивные переживания выражены слабо. Это является хорошим показателем, так как эмоции помогают оценивать происходящие действия и события, они важны для управления поведением и деятельностью человека.

Одним из требований, предъявляющихся к ССО, является требование к психоэмоциональной устойчивости. Ведь служба младшего инспектора охраны есть набор психотравмирующих ситуаций, т.е. работа в особых условиях (на сотрудников действуют различные стрессогенные факторы).

- уровень выраженности личностной тревожности – умеренный и высокий (причем высокий уровень личностной тревожности преобладает у женщин). А уровень выраженности ситуативной тревожности на момент обследования – умеренный. Это может быть обусловлено следующим: психологами УИС уделяется большое внимание формированию у сотрудников навыков и умений по регуляции и саморегуляции состояния, по преодолению психологического напряжения.

Следовательно, высокий уровень личностной тревожности компенсируется тем, что на рабочем месте сотрудники умеют мобилизоваться (за счет преобладания позитивных эмоций) и быстро переключиться (настроиться) на рабочий лад.

Таким образом, полученные данные подтверждают необходимость изучения профессионально важных качеств, личностных особенностей и т.п., требуемых данным родом деятельности для решения вопросов, связанных с профессиональным отбором, профессиональной подготовкой, кадровым обеспечением, профилактикой и коррекцией личности.