

- определение результативности деятельности руководителя;
- стимулирование профессионального роста;
- актуализация профессионально-личностного потенциала руководителя.

С переходом на качественно новый уровень оценки потенциала и деятельности руководителя предприятие ЮУЖД таким образом расширит внутренние возможности для создания условий развития предприятия.

Ильина Л.Г.

Павлова А.М.

Смоленцева Н.В

Исследование факторов, влияющих на удовлетворенность трудом контролеров ОТК промышленного предприятия

Проблема мотивов поведения и деятельности – одна из наиболее значимых в психологии труда. Её исследование имеет важное значение как для теоретической, так и для практической психологии. В настоящее время становится всё более очевидной проблема необходимости более полного учета мотивации работников в организации и управлении трудовым процессом на предприятиях. Знание мотивов труда, их содержания и динамики, механизмов формирования позволяет повысить эффективность руководства на всех уровнях.

При оценке эффективности трудовой деятельности, на наш взгляд, необходимо учитывать изменения в личностной сфере работника:

- на сколько труд (его условия, организация, оплата и т.д.) способствует её формированию;
- на сколько человек удовлетворен своим трудом;
- от чего зависит удовлетворенность трудом: от личностных особенностей человека или от социально-профессиональных условий.

Проблема удовлетворенности трудом связана с формированием отношения к труду, с производственными отношениями.

Удовлетворенность трудом – это эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям её протекания.

Цель исследования – изучить факторы, влияющие на удовлетворенность трудом контролеров ОТК завода «Динур» города Первоуральска.

Объект исследования – работники цеха ОТК (различных подразделений завода), в количестве 15 человек, из них все – женщины, возраст опрашиваемых от 25 до 31 года, стаж работы от 6 месяцев до 21 года.

Для получения информации о мнениях, отношениях работников к различным аспектам их деятельности, их мотивации, особенностях труда и организации в целом, мы воспользовались комплексом взаимодополняющих методик. Для проведения исследования применялась анкета, разработанная на кафедре социальной и прикладной психологии УГППУ, состоящая из 5 частей:

- выявление степени удовлетворенности трудом;
- методика «Незаконченные предложения», направленная на выяснение причин, влияющих на удовлетворенность трудом;
- выявление наиболее важных факторов, которые, по мнению респондентов, способствовали бы повышению эффективности труда;
- опросник «Диагностика трудовой мотивации»;
- сведения об испытуемых (возраст, пол, должность, образование, трудовой стаж).

На основе анализа полученных результатов установлено, что участники исследования в большей степени удовлетворены:

- отношениями в коллективе (67% ответов);
- графиком работы (67% ответов);
- отношениями с непосредственным руководителем (67% ответов).

Отношения в коллективе являются фактором, который по нашему мнению, способствует поддержанию социальной стабильности в коллективе. Больше половины участников опроса положительно оценивают свои отно-

шения с непосредственным руководителем, для остальных они выступают источником напряженности в работе.

В качестве факторов, меньше всего удовлетворяющих сотрудников ОТК, были перечислены такие условия, как оплата труда (93% ответов), организация работы (93% ответов), справедливость оплаты труда (100% ответов).

На наш взгляд, данные факторы являются основополагающими, без учета которых любые попытки улучшить ситуацию в организации будут нерезультативными.

Анализ ответов методики незаконченных предложений с использованием контент-анализа относительно причин, влияющих на удовлетворенность трудом, позволил выявить, что для 33% респондентов важно понимание со стороны руководителя, для 13% опрошенных – его компетентность.

Работа привлекает тем, что сложились хорошие отношения в коллективе (27% ответов), нравится (30% ответов), интересна (12% ответов).

Отрицательные переживания возникают у участников опроса из-за непонимания со стороны коллектива (28% ответов), несправедливого отношения со стороны руководства (27% ответов), конфликтных ситуаций на рабочем месте (15 % ответов).

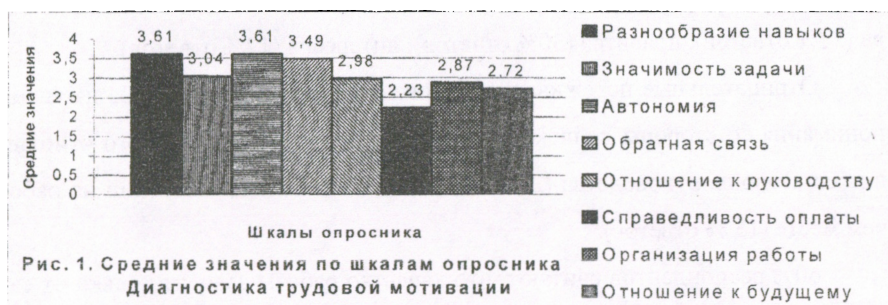
60% респондентов считают, что качество работы зависит только от самого работника (его внутренней мотивации, знаний, умений), они поставили интернальность на первое место.

Работники завода, участвовавшие в исследовании, ожидают изменений в своей работе, связанных с:

- улучшением организации работы (27% ответов);
- возможностью проявить свои способности, быть полезным (33% ответов);
- возможностью развития как самого себя, так и всего коллектива (40% ответов).

На основании результатов, касающихся причин повышения эффективности труда, мы сделали следующие выводы: главный фактор – повышение заработной платы – участники исследования поставили на места с первого по третье в 67% случаев. Известно, что низкий уровень оплаты труда способствует деструктивному поведению работников, так как удовлетворение потребностей – это одна из мотивирующих целей человека. Каждый третий участник исследования считает, что способствовать повышению эффективности труда будут такие факторы, как: улучшение социально-психологического климата в коллективе, изменение оплаты труда и её справедливость, четкое разграничение полномочий между работниками и более внимательное отношение к работнику со стороны руководства.

Средние значения по шкалам опросника «Диагностика трудовой мотивации» представлены на рис. 1.



Основными мотивирующими факторами для работников являются: разнообразие навыков ($X_{ср}=3,61$) и автономия ($X_{ср}=3,61$). Чем шире диапазон имеющихся навыков, тем выше их внутренняя мотивация к работе. Respondents feel their personal responsibility for the results of the work they are doing, which is a specific feature of the profession.

Следует отметить, что отсутствие хотя бы одного из факторов-мотиваторов резко снижает внутреннюю мотивацию к работе.

По итогам проделанной работы сформулированы следующие рекомендации по оптимизации трудового процесса:

1. путем изменения формы оплаты труда снизить вероятность возникновения чувства несправедливости у персонала;
2. улучшить эргономические условия работы (освещенность, индивидуальные средства защиты);
3. необходимость планирования работы руководителя с работниками: привлечение к обсуждению новых технологий приема продукции, снижение монотонности в работе, привлечение к совместному решению проблем и т.п.
4. способствовать повышению уровня знаний, квалификации работников.

Ильина Л.Г

Павлова А.М.

Смоленцева Н.В

Исследование уровня тревожности у учащихся 8-10 классов

Тревога, или тревожность – это особое эмоциональное состояние психической напряженности человека, возникающее в результате предчувствия или осознания неопределенной, иногда неосознаваемой, неотвратимо приближающейся опасности.

Тревожность оказывает влияние на формирование личности, её самосознание, самооценку, уровень притязаний, мотивы, побуждающие человека к различным формам активности. Периодически переживаемое человеком чувство тревоги влияет на выработку им личностной стратегии поведения, на его поступки в состоянии стресса, фрустрации, в условиях конфликтного выбора принимаемых решений.

По мнению современных отечественных психологов (Л.И. Божович, И.С. Кон, А.М. Прихожан), в подростковом возрасте уровень тревоги повышается. Повышение уровня общей тревожности закономерно наблюдается в ситуациях, связанных, например, с взаимодействием полов.