

герб и флаг РГППУ, эмблемы факультетов; эмблемы студотрядов, профкома.

К числу корпоративных традиций РГППУ можно отнести:

- ежегодное проведение «Дня знаний» 1 сентября;
- вручение студенческих документов;
- праздник «Посвящение в студенты»;
- подготовка и проведение конкурса «Мистер и Мисс РГППУ»;
- подготовка и проведение конкурса художественной самодеятельности «Студенческая весна»;
- «День открытых дверей» в РГППУ и на каждом факультете;
- праздники, отмечаемые отдельными факультетами, проведение Дня факультета;
- выпуск университетской газеты «МЫ-РГППУ», а также периодической факультетской газеты («ПСИХЕЯ»).

Помимо этого, корпоративный дизайн – идентичное оформление дирекции, деканатов, представительств: вывески, стенды, буклеты с логотипом РГППУ, бэйджи для сотрудников и студентов, корпоративные галстуки, шарфы – способствует визуализации воспроизводства образа вуза. Все это, в конечном итоге, формирует идентичность РГППУ, отличную от других вузов.

Таким образом, в рыночных условиях корпоративная идентичность является современным инструментом повышения конкурентоспособности вуза, способствующим созданию на территории его представительств благоприятной информационной и социально-экономической среды, обеспечивающей выполнение стратегии РГППУ по эффективному набору и качественному обучению студентов.

Т.О. Коновалова
РГППУ, Екатеринбург

Взаимосвязь мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников ОАО «СТЗ» ФСК УКСО

Управление персоналом включает многие составляющие. Среди них: кадровая политика,

взаимоотношения в коллективе, социально-психологические аспекты управления и т.п. Ключевое же место занимает определение способов повышения производительности, путей роста творческой инициативы, а так же стимулирование и мотивация работников.

Ни одна система управления не станет эффективно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации, так как мотивация побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и коллективных целей. Проблема мотивации персонала довольно широко рассматривается сегодня в научной и публицистической литературе.

Помимо мотивации, на продуктивность работы сотрудников предприятия огромное влияние оказывает их удовлетворенность трудом. В рамках данного вопроса работают такие ученые, как С. Касл, Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов и др.

Проблема повышения производительности труда волнует сегодня, условия жесткой конкуренции, многих работодателей. Каждый из них задумывается над тем, как цели предприятия сделать целями каждого отдельного работника организации. Ответ на этот вопрос можно попробовать получить через решения проблемы взаимосвязи мотивации и удовлетворенности трудом работников предприятия.

Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в «Четырех принципах достаточной причины». Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных. В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае – как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих (К. Мадсе, Ж. Годфруа), в другом случае – как совокупность мотивов (К.К. Платонов), в третьем – как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность и др. Четкого и общепризнанного определения понятия мотивации не существует. Разные авторы, дают определение мотивации, исходя из своей точки

зрения. Однако, все определения мотивации, так или иначе, сходны в одном: под мотивацией понимаются активные движущие силы, определяющие поведение живых существ.

Внешние стимулы могут усиливать или ослаблять силу мотива, причем, чем рутиннее работа, тем в большей степени. Сила мотива зависит от многих факторов, что показал еще Н. Ах. Он выявил зависимость силы мотива от степени осознанности и ясности объекта мотивации, назвав ее законом специальной детерминации воли. На силе мотива сказывается закреплённость навыка, притягательность объекта воздействия, ожидаемый, результат, идеализированный объект, похвала или порицание, соревнование с другими, задетое самолюбие, проблемность и загадочность стоящей перед человеком задачи, привлекательность объекта и т.п.

Имеется ряд состояний человека, которые резко уменьшают его мотивационный потенциал. Так, при монотонности жизни, психическом пресыщении, утомлении исчезает желание выполнять работу, к которой вначале имелся положительный мотив. Большое влияние на снижение мотивационного потенциала оказывает «профессиональное выгорание».

Как говорилось выше, мотивация тесно связана с удовлетворенностью трудом сотрудников. «Удовлетворенность трудом — эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания».

Представление о структуре и тенденциях удовлетворенности трудом и бытом работника дает ценную информацию о состоянии внутренней среды предприятия для повышения качества управления. В качестве факторов, влияющих на удовлетворенность работника трудом, обозначают: уровень запросов работника к содержанию и условиям труда, оценка состояния условий труда и их адекватность требованиям работника, мера собственных усилий субъекта в достижении желаемых условий труда, степень возможности воздействия работника на совершенствование условий труда.

Большое влияние на формирование от-

ношения 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.

В рамках вопроса о связи мотивации и удовлетворенности трудом нами было проведено исследование. В нем принял участие тренерско-преподавательский состав ОАО «СТЗ» ФСК УКСО: 15 человек (10 мужчин и 5 женщин в возрасте 24-69 лет).

Особенностью данной группы является то, что половина — люди пенсионного и предпенсионного возраста. Коллектив исполняет совместную деятельность. За исключением двух новых сотрудников, срок их взаимодействия (данным составом) составляет 6 лет. Некоторые представители подразделения работают совместно более 7 лет.

Для получения данных использовался опросник А.А. Реана «Мотивация успеха и боязнь неудачи» и опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

Данные исследования показали, что общий уровень удовлетворенности трудом на данном предприятии можно считать высоким (он составляет 61,8% от максимального значения), но если разбирать отдельные составляющие удовлетворенности трудом, то результаты выше среднего имеют следующие составляющие — удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность, удовлетворенность отношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности. Остальные шкалы имеют низкие значения. Уровень интереса к работе ниже всего у мужчин (независимо от возраста), в то время как у женщин он выше.

Интересным является тот факт, что у всей группы низкие показатели удовлетворенности достижениями в работе сопровождаются высо-

кими показателями уровня притязаний в профессиональной деятельности при том, что в группе преобладает мотивация достижения. Это может быть связано с тем, что сотрудники не получают необходимых условий для реализации своего профессионального потенциала.

Таким образом, высокий показатель общей удовлетворенности трудом сочетается с низкими показателями по отдельным шкалам. Мы склонны объяснять это возрастными особенностями группы. В ней представлены в основном сотрудники, вступившие в средний возраст (период от 40 до 60 лет). В этом возрасте физическая активность работников, как правило, несколько снижается, но опыт и знание своих возможностей позволяют им продолжать добиваться успеха в жизни. Помимо этого многие ученые в своих исследованиях выяснили, что чем старше становится человек, тем больше он дорожит своим рабочим местом.

Корреляционный анализ полученных нами данных согласуется с данными, полученными такими авторами, как Т.О. Соломандина, В.Г. Соломандин, Е.П. Ильин и др.. Так, при корреляционном анализе данных, полученных на тренерско-преподавательском составе ОАО «СТЗ» ФСК УКСО, были получены следующие результаты: $r_{гэмп} = 0,933$; $r_{гхукр} = 0,61$, при $p = 0,01$. Ввиду того, что расчетный коэффициент корреляции попал в зону значимости, можно сделать вывод о существовании связи между мотивацией и удовлетворенность трудом тренерско-преподавательского состава ОАО «СТЗ» ФСК УКСО. Эта связь статистически значима и положительна, полученная пропорциональная зависимость говорит о том, что чем выше мотивация сотрудников, тем выше их удовлетворенность трудом.

Таким образом, выдвинутая нами гипотеза, о наличии связи между мотивацией и удовлетворенность трудом тренерско-преподавательского состава ОАО «СТЗ» ФСК УКСО, получила эмпирическое подтверждение.

На основании полученных результатов можно сделать практические выводы о том, по каким направлениям следует совершенствовать

систему стимулирования с учетом фактической удовлетворенности и структуры внутренней мотивации тренерско-преподавательского состава ОАО «СТЗ» ФСК УКСО. Что является крайне важным, ведь процесс потери интереса работника к труду, его пассивность приносит такие отрицательные результаты, как текучесть кадров. Руководитель вдруг обнаруживает, что ему приходится вникать во все детали любого дела, выполняемого подчиненными, которые, в свою очередь, не проявляют ни малейшей инициативы. Эффективность организации падает. Грамотно спроектированная работа должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада в оказываемые услуги.

Р.Р. Крымгужина
РГППУ, Екатеринбург

Взаимосвязь профессионально значимых характеристик и психологического пространства личности предпринимателя¹

В условиях российской рыночной экономики не удовлетворена общественная потребность в глубоком практическом и теоретическом познании сущности, роли, конкретных функций, личностных характеристик предпринимателя. Это необходимо для функционирования социально-ориентированной рыночной системы, важным элементом которых являются, как показывает практика развитых рыночных стран, человеческий фактор, личность предпринимателя.

В соответствии с законодательством предпринимательская деятельность определяется как инициативная (самостоятельная) деятельность граждан, осуществляемая от своего имени, на свой риск, под свою имущественную ответственность и направленная на получение прибыли или личного дохода.

Проблемы развития предпринимательства и человеческого фактора в рыночной экономике являются одной из наиболее активно обсуждаемых в со-

¹ Научный руководитель: Заводчиков Д.П. – доцент кафедры ППР, к. пед. н.