

ся значимость установления отношений в различных сферах социального взаимодействия, расширения своих межличностных связей, снижается уровень постановки и решения определенных жизненных задач, как главных жизненных факторов, такие люди меньше уделяют времени для решения профессиональных и семейных проблем, так как огромное значение имеет личный уровень активности.

- в структуре профессионально-нравственного поведения преобладают элементы, свидетельствующие о том, что на стадии профессионализации в возрасте от 30 до 40 лет у менеджеров отдела продаж доминирующей тенденцией является становление лично-профессионального стиля деятельности, в которой ведущей будет структура «я сам».

- высокая социальная активность, определяющая поведенческий репертуар в профессиональной сфере для данной выборки связана с ценностями высокого материального положения, что в большей степени ориентирует испытуемых на личный план действий и в меньшей степени – на внешнюю среду. Регуляторами поведения выступает система «поощрение – наказание» и отношение с руководством.

Таким образом, подтвердилась гипотеза о том, что существует взаимосвязь между показателями мотивации труда и корпоративной приверженностью сотрудников отдела продаж.

Ананьина О.С.

Исследование структуры профессионально важных качеств врачей

В системе врачебного труда особое значение имеют данные о структуре профессионально важных качеств его субъекта, формирующихся в процессе трудовой деятельности, «специфика которой порождает профессиональную специфику личности». Врачебная деятельность относится к сложным видам труда, требующего от субъекта разносторонней образованности, непрерывности процесса профессионализации, выполнения различных структурированных видов деятельности, операций и манипуляций, предъявляющих к субъекту специфические требования.

Один из наиболее значимых вопросов, с необходимостью решения которого постоянно сталкиваются руководство предприятий и организаций, – это отбор персонала. Вместе с мероприятиями по профессиональному обучению, обеспечению стимулирования, созданию условий развития профессио-

нального опыта отбор призван обеспечить достижение целей организации и ее эффективное функционирование. Отбор проводится путем оценки кандидатов и выбора наиболее подходящих для выполнения конкретной работы. Решение при выборе работы зависит от тех критериев, которые лежат в основе оценки: например, образование, уровень профессиональных навыков, опыт работы, индивидуально-личностные особенности (ИЛО).

В психологии труда накоплен большой опыт выявления ИЛО, обуславливающих успешность профессиональной деятельности. «Золотое правило» психологии труда, по Е.А. Климову, гласит, что труд эффективен, если ИЛО субъекта соответствует требованиям предъявляемым к ним самой профессией как системой функций. Совокупность ИЛО человека, определяющая эффективную реализацию трудовых функций, обозначается понятием «профессионально важные качества» (ПВК). Вопрос о развитии ПВК и формировании подсистем ПВК является одним из узловых в проблематике системогенеза деятельности.

Под ПВК будем понимать индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность ее освоения.

В связи с этим возникает необходимость изучения профессионально важных качеств врачей.

Основываясь на подходы к выделению ПВК (В.А. Бодров, Е.А. Климов, В.Д. Шадриков и др.), мы провели анализ профессионально важных качеств врачей с помощью следующих методик: Лист Липмана (в адаптации Л.А. Ясюковой); Методика исследования волевого самоконтроля личности (ВСК); «Шкала контроля за действием» Ю. Куля, методика НИП.

В результате проведенного исследования мы пришли к следующим выводам.

- При проведении экспертной оценки ПВК врача экспертами были отмечены следующие качества: «Способность к быстрдействию в условиях дефицита времени», «Аргументированность критического анализа», «Способность схватить суть основных взаимосвязей, присущих проблеме» «Умение выбирать из большого объема информации ту, которая необходима для решения данной задачи», «Уравновешенность, самообладание при конфликтах», «Способность объективно оценивать свои достижения, силы, возможности», «Способность к волевой мобилизации», «Высокий самоконтроль эмоций и поведения», «Умение давать четкие, ясные формулировки при сжатом изложении мысли», «Умение доходчиво довести до

слушателя свои мысли», «Умение быстро найти нужный тон, целесообразную форму общения с пациентом», «Способность к быстрому установлению контактов с людьми», «Способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие».

- В результате проведения описательной и сравнительной статистики ПВК врачей со стажем работы менее 10 лет и врачей со стажем работы более 10 лет, подтвердилась выдвинутая нами гипотеза о различии особенностей ПВК у групп врачей с различным стажем работы.

- Корреляционный анализ показал, что выделенные группы врачей имеют различную структуру ПВК: у группы врачей со стажем работы менее 10 лет она представляет цепочку взаимосвязанных качеств; у группы врачей со стажем более 10 лет такие взаимосвязи между профессиональными качествами полностью отсутствуют.

- При выделении общей структуры ПВК врача получилось, что исследуемые качества («высокий самоконтроль эмоций и поведения», «способность объективно оценивать свои достижения, силы, возможности», «способность к быстрой реакции в условиях дефицита времени») представляют собой взаимосвязанную систему качеств, необходимых при выполнении врачебной деятельности; «уравновешенность и самообладание» не входят данную систему ПВК врача.

Бабченко М.А.

Связь особенностей семантических оценок с прогнозом удовлетворенности трудом*

Проблема удовлетворенности трудом на сегодняшний день является одной из центральных проблем любой организации. Несмотря на большой объем проведенных исследований (Ф.Н. Ильясов, Т. Китвель, В.Д. Патрушев, Н.А. Калмакан, М.И. Бобнева), теории удовлетворенности работой, которые указывали бы на ее источники и раскрывали механизмы каузальных процессов, до сих пор разработаны неадекватно. Единой трактовки данного понятия также не существует. Существует несколько подходов: удовлетворенность трудом понимается как отношение личности (В.Н. Мяснишев, Л.П. Буева, Р. Штольберг, И.М. Попова), как оценка (Л.Н. Столович, М.Ф. Наумова, А.А. Муруттар, П.А. Вихалемм, К.Г. Крупнов, И.Г. Сто-

* Научный руководитель – ст. преподаватель кафедры ППР Ю.А. Тукачев