

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

А. С. Быков

Екатеринбург, РГППУ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОТБОРА ПРОДАВЦОВ- КОНСУЛЬТАНТОВ ТОРГОВЫХ ЦЕНТРОВ (НА ПРИМЕРЕ ТОРГОВОЙ СЕТИ «М-ВИДЕО»)

Актуальность выбранной темы обусловлена запросом общества - в современных социальных условиях на рынке труда растет спрос на специалистов, имеющих не только достаточно высокий уровень образования и профессиональных навыков, но и стремящихся к дальнейшему профессиональному самосовершенствованию. Немаловажное значение имеет сформированность профессиональной позиции, профессиональное самоопределение личности.

Успешность в профессиональной деятельности во многом определяется системой индивидуально-психологических свойств, определяющих склонность человека к определенному виду профессиональной деятельности.

Психология индивидуальности разрабатывалась в работах таких видных исследователей как С.Л.Рубинштейн, В.С.Мерлин, Б.М.Теплов, Б.А.Вяткин, Е.П.Ильин, В.А.Крутецкий, Е.А.Климов, К.К.Платонов и др. Целостное познание человека, выражающее наиболее характерную, прогрессивную тенденцию всей современной науки, сегодня становится главной темой психологических исследований. В соответствии с ней изучение человеческой индивидуальности предполагает системное видение объекта исследования.

Разнообразны психические особенности людей, изучаемые в дифференциальной психологии. Однако все они индивидуально-психологический, личностный, социально-психологический уровни обладают общей фундаментальной характеристикой, а именно: глубоко индивидуальны. Индивидуальность человека есть та совокупность психических особенностей, которая будучи взятой как целое, отличает его от другого.

Выделение закономерностей сочетания индивидуальных черт конкретных людей имеет в научной психологии различные стратегии и результаты. С одной стороны, индивидуальностью человека можно считать именно совокупность, набор его психических свойств и качеств как отдельных элементов, составляющих в сумме определенный класс. Результатом классификации индивидуальностей будет собрание различных наборов индивидуальных черт, объеди-

ненных по законам статистики и наблюдаемых в эмпирии с той или иной частотой. С другой стороны, индивидуальность определяется как тип целостная структура, внутри которой каждое конкретное свойство и качество человека получает закономерное объяснение. В результате построения типологии выделяются качественно своеобразные типы индивидуальностей, соотнесенные между собой и принципиально отличные друг от друга.

В целях оптимального осуществления профессионального набора и подбора кадров необходимо изучить структуру интегральной индивидуальности специалиста-профессионала. В рамках данной дипломной работы изучаются индивидуально-психологические особенности торговых работников из сфер различной собственности.

Целью настоящей работы стало выявление индивидуально-психологических особенностей торговых работников.

Предметом исследования выступили условия профессиональной деятельности торговых работников.

Объект исследования: индивидуально-психологические особенности продавцов-консультантов.

Задачи исследования:

- анализ психолого-педагогической литературы по данной проблематике;
- анализ условий деятельности торгового работника;
- выбор необходимых методов исследования;
- психологическая диагностика индивидуально-психологических свойств торговых работников;
- количественный и качественный анализ полученных результатов.

Мы предполагаем, что индивидуально-психологические особенности продавцов, работающих на предприятиях разной степени собственности, имеют специфические различия, обусловленные характером профессиональной деятельности.

В исследовании приняли участие 50 работников торговой сети «М-видео» (20 мужчин и 30 женщин). Средний возраст работников 27 лет.

Для изучения индивидуально-психологических особенностей испытуемых применялись следующие методики.

1. Опросник формально-динамических свойств индивидуальности (ОФДСИ) (В.М. Русалов). Опросник является методом оценки устойчивых индивидуально-психологических различий между людьми.

2. 16 - факторный опросник Кеттела (форма С) Опросник Кеттела является одним из наиболее распространенных анкетных методов оценки индивидуально-психологических особенностей личности.

3. Опросник Басса-Дарки (диагностика состояния агрессии)

Анализ результатов осуществлялся при помощи корреляционного критерия Пирсона при уровне значимости $p < 0,05$. Анализ статистических различий между группами производился с использованием t-критерия Стьюдента.

Практическая значимость работы заключается в анализе индивидуально-психологических особенностей торговых работников на современном рынке труда в плане более целенаправленного и эффективного осуществления профессионального подбора кадров продавцов.

Н. В. Волкова
Бийск, БТИ АлтГТУ¹³

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СОТРУДНИКОВ КАК СЛЕДСТВИЕ ФЕНОМЕНА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ¹⁴

Проблематика профессиональной стрессоустойчивости человека уже давно привлекает внимание психологов. Существует ряд профессий, в которых человек начинает испытывать чувство внутренней эмоциональной опустошенности вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми: «Ничто не является для человека такой сильной нагрузкой и таким сильным испытанием, как другой человек» [5].

В зарубежной литературе синдром выгорания обозначают термином *burnout* (англ.) – сгорание, выгорание, затухание горения. Впервые этот термин предложил К. Фроунденбергер (*Freundenberger*) в 1974 г. для описания деморализации, разочарования и крайней усталости, которые он наблюдал у работников психиатрических учреждений [7]. Исследования других ученых также доказали существование данного феномена и описали некоторые его причины [2, с. 39–45]:

– С. Гинзбург (1974 г.): перешедшие на более высокую должность администраторы – как реакция на хронический стресс;

– К. Маслач (1976 г.): профессионалы здравоохранительных и социальных служб – дистанцирование, циничные или негативные установки, отдаление;

¹³ БТИ АлтГТУ - Бийский технологический институт ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова».

¹⁴ Работа выполнена при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект 11-32-00304а2 «Формирование лояльности сотрудника организации: проблемы и перспективы»).