

- Система психологического сопровождения и поддержки охватывает весь процесс профессионализации и дифференцируется в зависимости от его этапов;
- Основными направлениями сопровождения выступают обучение выбору; создание ориентационного поля развития и укрепление «внутреннего Я» (целостности) человека;
- Формами реализации модели сопровождения и поддержки являются мониторинг профессионального становления как информационная основа и психологическое образование как поддерживающая среда;
- Технология психологического сопровождения относится к сфере психологических услуг; примером организационной формы предоставления таких услуг выступает центр сопровождения профессионального образования, профессиональной карьеры, жизненного пути человека;

Разнообразие психологических техник и технологий, активизирующих профессиональное развитие, определяется как спецификой данного процесса, включая этапы, кризисы и т.п., так и индивидуальной траекторией его прохождения конкретным субъектом профессиональной деятельности.

Бабченко М.А.

г. Екатеринбург, РГППУ

Изучение проблемы удовлетворенности трудом продавцов-консультантов¹

Проблема удовлетворенности трудом на сегодняшний день является одной из центральных проблем любой организации. Уровень удовлетворенности работника различными сторонами производственной ситуации рассматривают как меру его адаптированности к предприятию, считая, что чем выше степень насыщенности потребностей и притязаний работника, тем выше уровень его адаптации к среде. Удовлетворенность, или привлекательность, работы в коллективе относится к наиболее важным критериям оценки социально-психологического климата. Также на основе данного критерия

¹ Научный руководитель – Тукачев Ю.А., ассистент каф. ППП

осуществляется оценка эффективности управления производственным коллективом. Удовлетворенность работой является фактором текучести кадров на предприятии, причиной прогулов. От того насколько будет благоприятна созданная членами коллектива атмосфера, от отношения каждого к труду, от того, как будет учитывать данный фактор руководитель, будет зависеть продуктивность трудовой деятельности, а следовательно, процветание и успешность организации. Поэтому в условиях современной рыночной экономики возникает острая необходимость изучения феномена удовлетворенности трудом.

Кроме того, удовлетворенность трудом является одним из условий физического и психического здоровья человека. Конкретные условия деятельности рабочего отражаются на его моральном состоянии. Установлено, что между удовлетворением, получаемым от работы, и общей удовлетворенностью жизнью существует тесная взаимосвязь. Это объясняется тем, что удовлетворенность трудом – это "психологическое состояние личности, вызванное соотношением определенных ее притязаний и реальными возможностями их осуществления". Поэтому человек, удовлетворенный трудом, обычно отличается положительным эмоциональным отношением к выполняемой работе.

Проблемам удовлетворенности работников своей трудовой деятельностью в отечественных и зарубежных исследованиях уделяется значительное внимание. Наибольший вклад в разработку данной темы внесли И.М. Попова, В.С. Максименко, В.А. Ядов, В.Д. Патрушев, Н.С.Пряжников, Н.Ф.Наумова и др. В зарубежной психологии – Н.С.Уайт, М.Аргайл, К.Хэкманн, Ф.Герцберг, А.Маслоу и др.

В соответствии с актуальностью данной проблемы нами было организовано и проведено эмпирическое исследование с целью изучения проблемы удовлетворенности трудом продавцов-консультантов. Предполагалось проверить гипотезу о наличии взаимосвязи между степенью удовлетворенности трудом и общим мотивирующим потенциалом работы.

Выборку составили продавцы-консультанты численностью 25 человек. Возраст испытуемых варьируется в пределах от 23 до 52 лет. Стаж работы в данной организации составил от 0,5 до 15 лет.

В ходе исследования были использованы методики: опросник «Показатель потенциала мотивации» (ППМ-1) и методика изучения

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