

женность коллектива, стиль руководства начальства, его профессиональная компетентность, а также заработная плата и служебное продвижение.

По результатам проведенного корреляционного анализа не выявлено значимой взаимосвязи между мотивацией к успеху и удовлетворенностью работой ($r=-0,072$, $\text{sig} > 0,05$). Полученные данные могут быть обусловлены недостаточностью выборки. Кроме того, возможно на удовлетворенность трудом влияет не мотивация к успеху, а ее иные виды.

Полученные в ходе исследования данные имеют практикоориентированный характер, поскольку могут быть непосредственно использованы для совершенствования работы с персоналом на данном предприятии. Также возможны дальнейшие исследования в данном направлении с увеличением количества выборки, сравнением различных возрастных групп по выраженности исследуемых показателей и т.д.

И.В. Кушникова

Екатеринбург, РГППУ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП «ЧЕЛОВЕК-ЧЕЛОВЕК» И «ЧЕЛОВЕК-ТЕХНИКА»

Профессиональная деятельность занимает в жизни каждого человека одно из ведущих мест. Успешность профессиональной деятельности напрямую связана со сформированностью у специалиста индивидуального стиля деятельности.

Под индивидуальным стилем деятельности в самом общем виде понимается обобщенная характеристика психологических особенностей человека, которые формируются и проявляются в ее деятельности. А также термин «индивидуальный стиль деятельности» используется для понимания взаимоотношений объективных требований деятельности и свойств личности.

Существует четыре основных теоретических подхода к изучению индивидуального стиля деятельности: компенсаторный подход, в рамках которого работали Б.М. Теплов, Е.П. Ильин; типологический подход – Е.А. Климов; интегральный подход – В.С. Мерлин и системно-генетический подход – В.Д. Шадриков. Итак, Б.М. Теплов основой индивидуального стиля деятельности считал индивидуальные способности человека. Он выделяет понятия «задатки», «способности» и «одаренность». Под за-

датками понимаются анатомо-физиологические особенности человека, которые лежат в основе развития способностей.

Б.М. Теплов рассматривал способности прежде всего как индивидуальные психические различия между людьми. Под способностями понимаются такие психические особенности, которые обуславливают проявление успешности выполнения какой-либо деятельности, легкость и быстроту ее усвоения или успешность приобретения и реализации знаний, навыков и умений. Одаренность автор определяет как качественно своеобразное сочетание способностей, от которых зависит успех в деятельности. Свойства нервной системы влияют на деятельность не прямо, а опосредовано – через индивидуальный стиль деятельности – характерную для конкретного индивида совокупность способов, обеспечивающих успешность выполнения какого-либо действия.

Е.П. Ильин выделяет три типа адаптации субъекта к деятельности (приспособление субъекта к деятельности, приспособление деятельности к субъекту и взаимное «уравновешивание»); механизм адаптации рассматривается как взаимодействие типологической принадлежности и способностей, мотивации и результативности деятельности. При этом констатируется, что индивидуальный стиль деятельности благоприятствует проявлению способностей, но не компенсирует их отсутствие.

По мнению Е.А. Климова, наиболее общепризнанными формальными признаками индивидуального стиля можно считать следующие: а) устойчивая система приемов и способов деятельности; б) эта система обусловлена определенными личными качествами; в) эта система является средством эффективного приспособления к объективным требованиям.

Итак, в узком смысле слова индивидуальный стиль деятельности есть обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению данной деятельности.

Наиболее общая структура индивидуального стиля сводится к следующему. Прежде всего существуют такие особенности, способы деятельности, которые непроизвольно или без заметных субъективных усилий (как бы стихийно) провоцируются в данной объективной обстановке на основе имеющегося у человека комплекса типологических свойств нервной системы. Эти особенности можно обозначить как ядро индивидуального стиля,

они-то и обуславливают первый приспособительный эффект и, таким образом, существенно определяют направление дальнейшего уравнивания со средой. Но они не обеспечивают всего необходимого приспособительного эффекта, и в меру необходимости возникает другая группа особенностей деятельности, которые вырабатываются в течение некоторых более или менее продолжительных поисков (сознательных или стихийных). Эта группа составляет своеобразную пристройку к ядру индивидуального стиля.

В.С. Мерлин выделил три основных аспекта в формировании индивидуального стиля деятельности: формирование «симптомокомплексов», характеризующих отдельные свойства личности; изменение интенсивности и частоты проявления индивидуальных свойств по мере их развития; возникновение новых связей между индивидуальными свойствами. В.С. Мерлин отмечал, что стиль отражает «взаимоотношения объективных требований деятельности и свойств личности».

В.Д. Шадриков анализирует формирование различных психологических систем профессиональной деятельности: формирование мотивов профессиональной деятельности; формирование цели профессиональной деятельности; формирование представления о программе деятельности; формирование информационной основы деятельности (ИОД); формирование блока принятия решений; формирование подсистемы профессионально важных качеств (ПВК).

Отметим, что в представленных подходах рассматриваются отдельные характеристики индивидуального стиля деятельности как самостоятельные объекты исследования, что лишь подчеркивает сложность и многогранность ИСД.

На основе представленных теоретических подходов нами было спланировано и проведено эмпирическое исследование. В нем приняло участие 73 человека, из которых 36 – представители профессиональной группы «человек-человек» (педагоги) и 37 – представители профессиональной группы «человек-техника» (инженеры). Все участники исследования непосредственно занимаются профессиональной деятельностью.

Для исследования были выбраны следующие методики: «Методика исследования волевого самоконтроля А.Г. Зверькова, Е.В. Эйдмана», «Методика диагностики уровня субъективного самоконтроля (УСК)», «Стили

мышления Алексеева-Громовой», «Тест темперамента Я. Стреляу» и «Методика исследование интеллектуальной лабильности».

Результаты исследование обрабатывались с помощью статистического пакета SPSS v.17.0. В качестве критерия сравнительного анализа был выбран U-критерий Манна-Уитни.

Результаты сравнительного анализа показали наличие значимых различий между педагогами и инженерами по таким показателям как самообладание ($r_1=31,53$, $r_2=42,34$ $p=0,027$); настойчивость ($r_1=27,44$, $r_2=46,30$, $p=0,00$); идеалистический стиль мышления ($r_1=42,76$, $r_2=31,39$, $p=0,022$); реалистический стиль мышления ($r_1=31,46$, $r_2=42,39$, $p=0,027$); сила процессов возбуждения ($r_1=25,78$, $r_2=47,92$, $p=0,00$); сила процессов торможения ($r_1=30,44$, $r_2=43,38$, $p=0,009$); подвижность нервных процессов ($r_1=28,61$, $r_2=45,16$, $p=0,001$).

Представленные результаты говорят о том, что инженеры обладают более высоким уровнем самообладания и настойчивости чем педагоги, педагоги наиболее склонны к идеалистическому стилю мышления, а инженеры – к реалистическому, и именно инженеры обладают наиболее высоким уровнем развития таким индивидуально-типологических особенностей личности как сила и слабость нервной системы и подвижность нервных процессов.

А.О. Лаврова

Екатеринбург, РГППУ

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТИПА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ С ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА*

Сегодняшняя динамично развивающаяся экономика приводит к тому, что фирмы и организации вынуждены постоянно эволюционировать, чтобы не остаться за бортом прогресса и бизнеса. Насыщение абсолютно всех рынков товарами в такой мере, что компаниям приходится буквально биться за покупателей, приводит к полному переосмыслению принципов и задач функционирования различных структур в рамках предприятия. Происходящие в обществе изменения настолько глобальны, что на этот раз уже не обойтись простой реорганизацией труда. Сегодня, чтобы соответствовать времени, его нормам и веяниям, предприниматели должны начать перестройку с самих себя.

* Научный руководитель: профессор, к.п.н. Хасанова И.И.