

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.

Постоянно подвергаясь влиянию со стороны внешней среды приспосабливаясь к изменениям, современная организация должна иметь способность формировать и накапливать потенциал, который может обеспечить не только своевременную и адекватную реакцию на воздействия внешней среды, но и даст возможность активно изменять окружающую действительность, эффективно управлять функционированием и развитием многочисленных элементов и подсистем организации.

Этот потенциал деятельности организации во многом обеспечивается благодаря корпоративной культуре: того, ради чего люди стали членами организации; того, как строятся отношения между ними, какие принципы и методы выполнения работ используются в деятельности организации. Это обуславливает не только различие между организациями, но и определяет успех ее функционирования и выживания в конкурентной борьбе. В любой организации существует диалог между людьми, носителями организационной культуры, с одной стороны, и культуры, оказывающей влияние на поведение человека, с другой.

Также к стратегическим задачам относятся: повышение эффективности использования имеющихся ресурсов, мотивации труда и социальной защищенности работников. Повышение мотивации высокоэффективной работы персонала является одним из основных условий успешного решения стратегических задач стоящих перед менеджментом. Под воздействием рыночных механизмов меняется внутренняя среда предприятий: структура, внутриорганизационные процессы, технология, организационная культура.

В этих условиях необходимо осознание новых отношений между работодателем и рабочим персоналом. Все более важную роль начинает играть комплекс элементов корпоративной культуры на предприятиях, который проявляется в системе ценностей, а также принципах структурной и кадровой политики, проводимой на предприятиях, определяемых руководством предприятий, в этических нормах и социальной политике (особенно по отношению к работникам, профсоюзам, партнерам по бизнесу), в традициях организации, в межличностных отношениях, отношении к работникам предприятий и в особой внутренней среде корпорации. Все эти составляющие системы управления могут быть рассмотрены в качестве мотивационных факторов.

Рассмотрению места и роли корпоративной культуры в системе мотивации персонала послужили труды как отечественных (В. Дятлов, А. Кибанов, В. Козырев, В. Пихало), так и зарубежных (И. Ансофф, Г. Десслер, А. Томпсон) ученых.

Подобное исследование, посвященное проблеме взаимосвязи трудовой мотивации, систем стимулирования и особенностей организационной культуры, проводилось на персонале 13 компаний Санкт-Петербурга и Москвы. Типология организационных культур оценивалась по методу OCAI К.Cameron&R.Quinn. Трудовая мотивация оценивалась с помощью модифицированного варианта опросника А.Maier. Результаты исследования показали, что организациям с различным типом организационных культур свойственны разные системы стимулирования, регулирующие определенные аспекты трудовой мотивации, а организационная культура является важным фактором, влияющим на поведение персонала посредством удовлетворения значимых трудовых мотивов.*

Проведенный теоретический анализ позволяет нам сформулировать цель дальнейшей работы, а именно – изучение взаимосвязи корпоративной культуры с мотивацией трудовой деятельности персонала.

Гипотезой нашего будущего исследования будет являться предположение о том, что мотивация трудовой деятельности персонала взаимосвязана с типом корпоративной культуры организации. Для реализации нашей исследовательской работы необходимо будет:

- провести анализ литературы по проблеме взаимосвязи корпоративной культуры с мотивацией трудовой деятельности персонала;
- изучить типы, элементы и модели корпоративной культуры, а также рассмотреть особенности проявления корпоративных культур разных типов;
- изучить существующие системы мотивации;
- подобрать методы диагностики мотивации и корпоративной культуры и провести исследование взаимосвязи типа корпоративной культуры с трудовой мотивацией персонала;

* Е.К.Завьялова. Взаимосвязь организационной культуры и систем мотивации и стимулирования персонала. Научные доклады №17-2006. СПб.: НИИ менеджмента СПбГУ, 2006.

- попытка выявить место и роль корпоративной культуры в формировании эффективного управления мотивацией персонала;
- предоставление рекомендаций по формированию эффективной системы стимулирования трудовой деятельности персонала.

Предположительным объектом нашего будущего исследования выступает организационная культура. Предметом исследования мы бы хотели выделить типы корпоративной культуры, способные служить мотивирующими факторами для работников в современных условиях.

По нашему мнению, такое исследование, посвященное определению роли корпоративной культуры в процессе мотивации работников предприятий города Екатеринбурга, должно помочь глубже раскрыть проблемы управления в современных организациях, сформировать наиболее эффективные системы стимулирования деятельности персонала, повысить эффективность их работы, а также определить направления дальнейшего развития в системе управления.

А.В. Лесик

Екатеринбург, РГППУ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИДЕНТИФИКАЦИИ С ПРОФЕССИЕЙ

Человек, выходя из лона семьи и по мере своего становления и развития, расширяет систему связей с различными группами в обществе; он вынужден идентифицировать себя с той или иной группой (группами). Идентификация происходит путем усвоения и проявления особенностей присущих данной группе, а также выявления и проявления отличий себя, как члена конкретной группы от прочих групп [3]. Одной из важных для идентификации групп является профессиональное сообщество, выделение профессиональной идентичности как самостоятельного личностного феномена обосновано в трудах отечественных и зарубежных исследователей. Однако, рассуждая об идентичности с профессией, следует определиться, что же именно мы считаем профессией и со всяким ли видом профессионального труда можно идентифицировать себя и при каких условиях?

Само понятие «профессия» иностранного происхождения и восходит к латинскому *profiteri* – «говорить публично», т.е. публично заявлять о своем роде занятий. Первое разделение труда было еще в древних сообществах и, в