

Выводы:

1. Стрессоустойчивость и вербальная креативность менеджеров по работе с клиентами взаимосвязаны друг с другом и представляют собой взаимодополняемые психологические характеристики.

2. Внутрличностными ресурсами, обеспечивающими стрессоустойчивость менеджеров, выступают их индивидуально-психологические, социально-психологические и поведенческие (копинг-стратегии) характеристики.

3. Взаимосвязь креативности и стрессоустойчивости с психологическими характеристиками менеджеров по работе с клиентами опосредована их возрастом. В возрасте 23–30 лет психологические особенности менеджеров оказывают положительное влияние на креативность, а в возрасте 31–40 лет отрицательное влияние на стрессоустойчивость.

Доминяк В.И., Родионова Е.А.

МОТИВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ УВЛЕЧЕННОСТИ РАБОТОЙ

Современная экономическая ситуация диктует необходимость поиска эффективных нематериальных способов повышения продуктивности сотрудников. На первый план выступают вопросы увеличения лояльности, мотивации, приверженности, увлеченности работой.

Целью нашего исследования стало изучение взаимосвязи мотивационных ожиданий работников организации с их уровнем увлеченности работой. Мы предположили, что уровень увлеченности работой связан с мотивационными ожиданиями работников от организации.

Рассматривая увлеченность работой, мы приняли точку зрения В. Шауфелли и А. Беккера, которые определяют ее как позитивное, вызывающее удовлетворение, эмоциональное состояние, связанное с работой, характеризующееся энергичностью, энтузиазмом и поглощенностью (Schaufeli W., Bakker A., 2003), и использовали их методику «Утрехтская шкала увлеченности работой» для измерения соответствующих показателей. Для измерения мотивационных ожиданий мы использовали методику «Возможность реализации мотивов» (Доминяк, 2006; Родионова, 2013), позволяющую измерить, как оценку возможности реализации мотивов в организации, так и значимость этих мотивов для сотрудника.

В исследовании приняли участие 140 сотрудников различных организаций со стажем работы в организации не менее полугода. Из них 37% мужчин и 63% женщин в возрасте от 18 до 47 лет, имеющие среднее (37%) и высшее образование (63%), 73% являются специалистами, 27% – руководители.

Для обработки данных использовался корреляционный, множественный регрессионный и дисперсионный анализ.

Были обнаружены статистически значимые ($p=0,000000$) связи показателя возможности реализации мотивов с энергичностью ($r=0,45$), энтузиазмом ($r=0,64$) и поглощенностью ($r=0,46$). Чем выше сотрудники оценивают возможность реализации мотивов в компании в целом, тем выше показатели увлеченности.

Множественный регрессионный анализ позволил прояснить вклад оценок возможности реализации мотивов в отдельные факторы увлеченности. Включение в регрессионную модель всех мотивов позволило объяснить 42% дисперсии энергичности, 70% дисперсии энтузиазма и 36% дисперсии поглощенности. Наибольший вклад в увлеченность работой вносит возможность реализации мотивов удовлетворение от процесса деятельности, ощущение собственной полезности, служение людям, уважение со стороны других, социальный престиж, возможность самореализации, ощущение свободы, ощущение успеха, повышение собственной профессиональной компетентности.

ПСИХОЛОГИЯ: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА **МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

Примечательно, что не обнаружены связи показателей увлеченности с ощущением стабильности, материальным достатком и удовлетворением внерабочих интересов.

Взаимосвязей увлеченности с оценками значимости мотивов, как в целом, так и по отдельности не обнаружено.

Таким образом, чем больше возможностей сотрудники видят в организации, тем больше усилий готовы прикладывать в работе, и тем они более устойчивы к трудностям, возникающим в процессе профессиональной деятельности. При этом увлеченность не зависит от таких мотивов как материальный достаток и ощущение стабильности, что развенчивает миф об исключительной важности денежного стимулирования. Эти закономерности имеет смысл учитывать при построении систем стимулирования персонала.

Наибольшая прогностическая способность мотивационных ожиданий относительно энтузиазма показывает, что именно этот параметр увлеченности в большей степени зависит от среды и перспектив, чем от личностных особенностей работника, в отличие от энергичности и поглощенности.

Литература:

1. Доминяк В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работников от своей организации. Дисс. на соиск. уч. ст. канд. псих. н., СПб, СПбГУ, 2006.
2. Родионова Е.А. Психология стимулирования персонала – Харьков, Гуманитарный центр, 2013. – 228 с.
3. Schaufeli, W., Bakker, A. UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE. - Occupational Health Psychology Unit, Preliminary Manual, November 2003. – 58 p.

Иванова Н.Л.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ: СТРУКТУРА И ОСОБЕННОСТИ

Проблема профессиональной идентичности становится все более актуальной в последнее время. Это связано со многими факторами. Меняются социокультурные условия жизни и деятельности, появляются новые профессии, меняются требования к личности профессионала и к условиям профессионального становления и т.д. Человеку, чтобы не потеряться в этом меняющемся мире, сохранить способность к развитию необходимо уделять внимание проблеме профессионального самоопределения, т.е. своему профессиональному статусу, месту в социальной и профессиональной среде и т.д.

В сложившихся подходах к профессиональной идентичности этот феномен предстает как:

Объективное и субъективное единство с профессиональной группой, делом, которое обуславливает преемственность профессиональных характеристик (норм, ролей и статусов) личности (Шнейдер Л.Б., 2001).

Принятие человеком на психологическом и социальном уровнях ценностных позиций, которые являются нормативными для данного рабочего пространства (Поваренков Ю.П., 2005).

Системная характеристика субъектно-деятельностного соответствия, как основа принятия профессиональных ценностей (Ермолаева Е.П., 2001).

Сложный конструкт, который включает в свою структуру взаимосвязь мотивационных, ценностных и когнитивных компонентов, обеспечивающих взаимодействие и ориентацию

Доминьяк В.И., Родионова Е.А. Мотивационный аспект увлеченности работой // Ананьевские чтения – 2016. Психология: вчера, сегодня, завтра. Материалы международной научной конференции, 25–29 октября 2016 г., в 2-х томах // отв. ред. А.В. Шаболтас, Н.В. Гришина, С.В. Медников, Д.Н. Волков. Том 2. — СПб.: ИД "ФАРМиндекс", 2016. - С. 229-230.