

The present paper concerns the issue of assessing the skills of creating texts at the lessons of "Stylistics and editing in a foreign language". A new method of assessing the level of mastering the skills of creating a text which takes into account the three of its semiotic components (semantics, syntax and pragmatics) is introduced. The current state of teaching "Stylistics and editing in a foreign language" is analyzed. The semiotic approach to the assessment of the skills of editing is grounded. A method of assessing the skills of editing is introduced.

Key words: mark, assessment, "language disciplines", the semiotic approach to the issue of assessment.

Original article submitted 05.02.2015;

revision submitted 05.02.2015

Olga V. Karbasova, PhD, Associate Professor, Department of Psychology and Pedagogics.

УДК 37

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОЙ И ЦЕННОСТНОЙ СФЕР СПЕЦИАЛИСТОВ С РАЗНЫМ СТАЖЕМ РАБОТЫ

Н.Л. Клячкина

Самарский государственный технический университет

443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244

E-mail: Klyachkina62@rambler.ru

Повышение мотивации трудовой деятельности специалистов является важнейшей задачей организационной психологии. К настоящему времени доказано, что не всегда только деньги побуждают человека выполнять трудовую деятельность лучше. Проблема повышения трудовой мотивации носит системный характер и требует комплексного подхода при ее решении.

Существующие на сегодняшний день методы повышения трудовой мотивации основываются на результатах социально-психологических исследований. Считается, что эффективная мотивация специалистов невозможна без определения их потребности в порядке значимости и без обеспечения возможности удовлетворения этой потребности в трудовой деятельности. При этом необходимо учитывать, что мотивы поведения человека достаточно сложны и не всегда доступны для понимания.

Ценностные ориентации образуют интегративную систему личности. Некоторые точки во времени и пространстве, некоторые моменты деятельности оказываются связанными с системой ценностных ориентаций, благодаря чему именно в них достигаются наиболее высокий уровень умственной активности и мобилизация сил всего организма.

Ключевые слова: мотивация, специалист, сотрудник, стаж.

Высокая мотивация персонала является таким же неотъемлемым результатом деятельности компании, как и произведенная продукция или доход. Современный подход к управлению предполагает рассмотрение сотрудников компании не как средства производства, а как полноправной группы влияния, такой же, как клиенты или акционеры и инвесторы. Современные исследования показывают, что конкуренция между компаниями смещается на рынок труда. Только те компании имеют шансы быть успешными длительный период, которые могут обеспечить свою привлекательность для потенциальных и реальных сотрудников.

Наталья Львовна Клячкина, кандидат педагогических наук, доцент.

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивационных и ценностных ориентаций. Зная, что движет и побуждает человека к деятельности, какие мотивы и ценности лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему управления. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы и ценности, при этом как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, а ценности могут побудить к повышению трудовой деятельности, как осуществляется мотивирование людей и какие ценности лежат в основе профессиональной деятельности. В современной психологии есть множество методов воздействия на мотивацию и ценности конкретного человека, причем диапазон их постоянно растет.

Сегодня требуется развитие психологических основ работы с сотрудниками организации, которые находятся в неразрывной связи с процессом совершенствования экономики в соответствии с рыночными принципами, нетерпимыми к административно-командным методам управления персоналом.

В западной научной литературе ежегодно публикуются результаты десятков исследований, направленных на изучение мотивации и ценностных ориентаций специалистов, однако данные результаты не могут быть непосредственно применены к российской действительности. Это связано с различием в уровне развития как экономики, так и трудового сознания. Период стабильности и подъема, происходящий в российской экономике, позволил руководителям, с одной стороны, переключиться с решения проблемы выживания на проблемы долгосрочного развития компании, а с другой – заставил их более рационально относиться к ресурсам, имеющимся у компании. Эти новые тенденции вызвали спрос на научные исследования в области мотивации и ценностей специалистов. Этими фактами и обуславливается актуальность данного исследования.

Мы исследуем мотивацию и ценности специалистов как фактор повышения профессиональной компетентности и карьерного роста. Рассмотрим составные элементы мотивации и ценностей и их роль в повышении эффективности работы специалистов.

Объектом исследования является мотивационно-ценностная сфера личности специалистов.

Предметом исследования являются особенности мотивационной и ценностной сфер специалистов в зависимости от стажа работы.

Мы ставим перед собой цель: изучить особенности мотивационной и ценностной сфер специалиста в зависимости от стажа работы.

Мы предполагаем, что стаж работы специалиста оказывает детерминирующее влияние на его мотивационную и ценностную сферы [Клячкина Н.Л., 2011].

Научная разработанность проблемы представлена в работах В. Врума, Э. Лоулера, Л. Портера, В.Я. Ядова и др. Типология профессиональной деятельности разработана Э.С. Чугуновой; классификация профессиональных мотивов осуществлена В.И. Ковалевым; М.Г. Ярошевским выделены виды профессиональной мотивации.

В разработку теории мотивации большой вклад внесли отечественные психологи (П.К. Анохин, Н.А. Бернштейн, Е.П. Ильин, Б.Ф. Ломов, Р.С. Немов и др.). Проблемы мотивов, потребностей, интересов и установок личности рассматриваются в работах П.К. Анохина, Л.И. Божович, А.Г. Ковалева, А.Н. Леонтьева, Д.Н. Узнадзе, А.А. Ухтомского и др. В исследованиях Р. Абелсон проанализированы причины различных типов текучести и их взаимосвязи с другими организационными переменными. Марчем и Симоном разработана модель,

описывающая факторы текучести персонала в организации. Механизм неформальных связей в трудовом коллективе исследовался А.Л. Свенцицким.

Мотивационно-ценностную сферу в профессиональной деятельности изучали Д. Мисуми и П. Смит. В проведенном ими кросс-культурном исследовании изучалось ценностное отношение к труду в различных культурах. Наиболее известны теория мотивации А. Маслоу, теория потребности в достижениях Д. Мак-Клелланда, двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Д. Шульц и С. Шульц в книге «Психология и работа» рассматривают некоторые теории применительно к трудовой деятельности человека. Особое место занимают также теории трудовой мотивации А. Маслоу, У. Рейфа, Ф. Херцберга, Д. Макгрегора.

Важнейшими компонентами профессиональной деятельности являются мотивационный комплекс личности, мотивация профессиональной деятельности, социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере. Проблема мотивации и мотивов поведения и деятельности – одна из стержневых в психологии. В современной российской психологии на данный момент оформился ряд концепций деятельности и методологических подходов к ее изучению.

Большой вклад в понимание мотивационно-ценностной сферы внесли работы Е.А. Климова. «Образ мира в разнотипных профессиях» подчеркивает связь профессиональной деятельности с ценностно-смысловым отношением к окружающему миру. В.А. Шадрикова анализирует формирование различных психологических систем профессиональной деятельности, концепции трудовой мотивации А. Маслоу, Ф. Херцберг и Д. Макгрегора и другие.

Практическая значимость выполненного исследования заключается в том, что выявленные в нем особенности мотивационно-ценностной сферы работников с разным стажем работы могут быть использованы при проведении профессиональной диагностики и профессионального отбора, а также при составлении практических рекомендаций с целью улучшения качества труда и изучения мотивационно-ценностной сферы работников. Полученные в настоящем исследовании результаты открывают новые возможности для разработки и практической реализации научно обоснованных направлений психологической коррекции мотивационно-ценностной сферы личности.

Для проведения исследования были использованы:

- методика диагностики структуры мотивов трудовой деятельности Т.Л. Бадоева;
- методика диагностики удовлетворенности потребностей трудовой деятельности, адаптированная Э.М. Новаторовым;
- методика «Ценностные ориентации» М. Рокича.

Перейдем к описанию методов проведенного исследования.

1. Методика диагностики структуры мотивов трудовой деятельности Т.Л. Бадоева. Методика разработана Т.Л. Бадоевым и направлена на изучение удовлетворенности трудовой деятельностью. Испытуемым предлагается оценить свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом, по 7-балльной шкале, от -3 до +3: «полностью удовлетворен» (+3 балла), «в основном удовлетворен» (+2), «скорее удовлетворен» (+1), «и удовлетворен, и нет» (0), «скорее не удовлетворен» (-1), «в основном не удовлетворен» (-2), «совершенно не удовлетворен» (-3). Данная методика была использована для выявления различий в мотивационной и ценностной сферах специалистов в зависимости от стажа работы.

2. Методика диагностики удовлетворенности потребностей в трудовой деятельности, адаптированная Э.М. Новаторовым. Для диагностики удовлетворенности различными факторами трудовой ситуации нами была выбрана методика диагностики

удовлетворенности потребностей трудовой деятельности, адаптированная для проведения на российской выборке испытуемых Э.М. Новаторовым [42]. Методика основана на модели Ф. Хертцберга, которая включает 16 атрибутов работы, агрегирующихся в два базовых фактора «Мотиваторы» и «Гигиенические факторы». К фактору «Мотиваторы» относят: «Быть лидером в своей группе», «Делать стоящую, интересную и качественную работу», «Достигать личные цели, относящиеся к работе», «Получать новые знания и навыки», «Быть по достоинству оцененным руководством», «Участвовать в принятии решений». Остальные показатели относятся к «гигиеническим факторам».

В методике учитываются факторная структура удовлетворенности и важность параметров трудовой деятельности, которая была выявлена с помощью факторного анализа по методу главных компонент с последующим вращением. Данный анализ показал, что удовлетворенность и значимость параметров трудовой деятельности имеют разную факторную структуру, что нашло отражение в разработке содержания методики.

Следовательно, данная методика позволяет нам диагностировать значимость различных параметров трудовой деятельности и степень удовлетворенности персонала различными параметрами трудовой деятельности.

3. Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича. Направлена на изучение ценностно-мотивационной сферы человека, основана на прямом ранжировании списка ценностей. М. Рокич различает два класса ценностей:

– терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться. Стимульный материал представлен набором из 18 ценностей;

– инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации. Стимульный материал также представлен набором из 18 ценностей.

Такое деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Достоинством методики являются универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов, гибкость – возможность варьировать как стимульный материал (списки ценностей), так и инструкции. Существенным ее недостатком является влияние социальной желательности, возможность неискренности. Поэтому особую роль в данном случае играют мотивация диагностики, добровольный характер тестирования и наличие контакта между психологом и испытуемым.

Обследование чаще всего проводится индивидуально, но возможно и групповое тестирование.

Нами были использованы такие методы математической статистики, как критерий Н-Крускала-Уоллиса, предназначенный для проверки равенства медиан нескольких выборок, и непараметрический критерий W-Вилкоксона, направленный на проверку гипотезы об отсутствии различий во взаимном положении (медианах) двух независимых совокупностей. Для статистической обработки использовался пакет статистических программ Stadia 6.3/prof. (регистрационный номер 1354).

На основании исследования нами была составлена программа проведения опытно-экспериментальной работы по изучению мотивационной и ценностной сфер специалистов с разным стажем работы.

Ценностная и мотивационная сферы личности на разных этапах трудовой деятельности имеют сложную, многоуровневую структуру, представляющую собой единство личностных и профессиональных ценностей и мотивов. Изменения,

происходящие в мотивационной и ценностной сферах, происходят под влиянием условий и специфики профессиональной деятельности специалистов.

В нашем исследовании было показано, что в группах с разным стажем работы по показателям мотивационной и ценностной сфер существуют значимые различия [Клячкина Н.Л., 2011].

В исследовании обнаружено, что почти у половины специалистов сформировалось негативное отношение к своей трудовой деятельности. Они не считают свою профессию престижной, не удовлетворены размером заработной платы, не видят путей профессионального роста, не стремятся повышать свою профессиональную квалификацию [Витман Д.С., 2013].

При этом чем больше стаж работы специалиста, тем ниже его удовлетворенность своей деятельностью. Специалисты со стажем работы до 5 лет более удовлетворены своей трудовой деятельностью. Подобный результат является неблагоприятным. Специалист с каждым годом работы по профессии все менее и менее удовлетворен условиями и возможностями, предоставляемыми профессией. Возможно, снижение удовлетворенности трудовой деятельностью взаимосвязано с эмоциональным выгоранием специалистов с большим стажем работы.

С увеличением стажа работы у специалистов повышается удовлетворенность значимостью профессии, возможностями повышения квалификации, реализации индивидуальных особенностей, возможностями творчества в процессе работы. При этом у них снижается удовлетворенность размером заработной платы и работой в целом [Мучински П., 2013]. Специалист отмечает большую значимость потребностей получать хорошую зарплату, иметь возможности для профессионального роста, получать новые навыки и знания, иметь хорошие рабочие условия, быть по достоинству оцененными руководством [Доценко Е.В., 2012].

Данная исследовательская работа была посвящена изучению особенностей мотивационной и ценностной сферы специалистов с разным стажем работы. Нет однозначного взгляда на то, следует ли к работникам с разным стажем работы применять разный подход при изучении и профилактике отклонений в их мотивационно-ценностной сфере. Ученые, занимающиеся проблемой мотивационно-ценностной сферы, изучают общие характеристики личности профессионала, не выделяя особенности, присущие специалистам с разным стажем работы.

Проведенное исследование показало, что в группах специалистов с разным стажем работы существуют значимые различия в мотивационной и ценностной сферах [Витман Д.С., 2013].

Выявлено, что ценностные ориентации специалистов со стажем работы до 5 лет и более 5 лет имеют как общие черты, так и различия. К общим чертам относится высокое значение таких ценностей, как «здоровье», «наличие хороших и верных друзей», «материально обеспеченная жизнь», «счастье других», «красота природы и искусства», «творчество», «непримиримость к недостаткам в себе и других».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л.* Управление персоналом. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 422 с.
2. *Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М.* Словарь-справочник по психодиагностике. – СПб.: Питер, 2011. – 528 с.
3. *Витман Д.С.* Восприятия параметров трудовой деятельности // Психология и бизнес. – СПб.: Иматон, 2012. – С. 16-19.
4. *Витман Д.С.* Комплексная оценка состояния персонала // Психология и бизнес. – СПб.: Иматон, 2013. – 35-39 с.

5. Доценко Е.В. Измерение приверженности персонала компании с помощью опросной методики // Психология и бизнес. – СПб., 2012. – С. 62-64.
6. Клячкина Н.Л. Самоорганизация и современная синергетика // Вестник Самарского государственного технического университета. Сер. Психолого-педагогические науки. – 2011. – № 2(16).
7. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы в психологии. – М.: Наука, 1984. – 350 с.
8. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – СПб.: Питер, 2013. – 539 с.
9. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2001. – 480 с.

Поступила в редакцию 24.11.2014;
в окончательном варианте 24.11.2014

UDC 37
THE FEATURES OF MOTIVATIONAL AND VALUE SPHERES
OF PROFESSIONALS WITH DIFFERENT RECORD OF SERVICE

N. L. Klyachkina

Samara State Technical University
244, Molodogvardeiskaya Str., Samara, 443100
E-mail: Klyachkina62@rambler.ru

To Increase work motivation of specialists is the most important task of organizational psychology. It is proved that it's not always money that motivates people to work better. The problem of increasing employee motivation is systemic and requires a comprehensive approach when dealing with it.

The existing methods of increasing employee motivation are based on the results of socio-psychological research. It is believed that effective motivation of people is not possible without defining their needs in order of importance and without ensuring the ability to meet this need in the workforce. It is noted that the motives of human behavior are rather complicated and not always easy to understand.

Value orientations form an integrated system personality. Some point in time and space, some of the activities are linked with the system of value orientations, due to which they achieve the highest level of mental activity and mobilization of the whole body.

Key words: *motivation, officer, employee, experience.*

Original article submitted 24.11.2014;
revision submitted 24.11.2014

Nataliya L. Klyachkina, candidate of pedagogical Sciences, associate Professor.