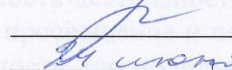


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой общей и
социальной психологии,
канд. психол. наук

 О.С. Андреева
2016 г.

Стрелковская Светлана Викторовна
СВЯЗЬ НАПРАВЛЕННОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ИХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ В ОРГАНИЗАЦИЯХ С
РАЗНЫМИ ЦЕЛЯМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

(Выпускная квалификационная работа — магистерская диссертация)

37.04.01 Психология

Научный
руководитель: Морева Г.И., доцент, кандидат
психологических наук

Автор работы: Стрелковская С.В., студентка
гр. 29HR149

Рецензент: Кукуев Е.А., доцент кафедры
психологии и педагогики
детства ТюмГУ, кандидат
психологических наук

Тюмень 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМА НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ С РАЗНЫМИ ЦЕЛЯМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	9
1.1 Направленность личности современных специалистов	9
1.1.1 Исследования направленности личности.....	9
1.1.3 Соотношение направленности личности и целей деятельности организации в трудовом взаимодействии современных организаций и молодых специалистов	18
1.2 Характеристики направленности личности	23
1.2.1 Направленность в структуре личности	23
1.2.2 Виды направленности личности и ее составляющие	26
1.3. Профессиональная эффективность молодых специалистов в организациях.....	29
1.3.1 Соответствие целей деятельности организации и направленности личности сотрудника	29
1.3.2 Эффективность деятельности специалиста в организации ...	33
Выводы по главе 1.....	37
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ СВЯЗИ ЛИЧНОСТНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ В ОРГАНИЗАЦИЯХ С РАЗНЫМИ ЦЕЛЯМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	40
2.1 Организация исследования	40
2.2 Характеристика выборки	42

2.3 Описание методик исследования	43
2.4 Анализ результатов исследования	46
2.5 Анализ корреляционных взаимосвязей	61
Выводы по главе 2.....	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	70
ЛИТЕРАТУРА.....	72
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	80
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	81
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	86

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Современную ситуацию развития общества можно характеризовать достаточно высокими требованиями работодателя к молодым специалистам, а также необходимостью молодых специалистов сохранять конкурентоспособность на рынке труда, успевать за изменениями и новинками в сфере профессиональной деятельности.

Полянская В.А. отмечает, что «... перед учреждениями высшего и среднего профессионального образования ставится задача подготовки специалиста, наделенного не только набором профессиональных знаний, но и специалиста высшей квалификации, подразумевающей под собой профессионально-личностную и психологическую подготовку» (Полянская, В.А., 2004).

Сегодня существует социальный запрос на молодых специалистов, которые обладают профессиональными компетенциями. Однако позитивное отношение к сфере своей деятельности вот то, что пишут работодатели в вакансиях на сайтах по поиску работы.

Различные подходы к проблеме поиска молодых специалистов, готовых развиваться в своей сфере деятельности, позитивно смотрящих на новинки и успевающих повышать квалификацию, а также эффективных в своей деятельности сводятся к вопросу о направленности личности специалиста и ее соответствии целям деятельности организации.

Полянская В.А. также говорит, что высокий уровень профессиональной направленности предполагает, удовлетворенность выбранной профессией. Сюда входит также высокая мотивация, осознание общественной полезности своей деятельности.

Однако, для того чтоб молодой специалист был удовлетворен своим видом деятельности и желал в нем развиваться необходимо, как мы предполагаем, чтоб его личностная направленность совпадала с целями деятельности организации, в которой он будет работать.

Само понятие направленность личности в российской психологии ввел Рубинштейн С.Л. в 1946 г. Направленность — это установки, мотивы, интересы, тенденции и потребности. Он также определял ее, как совокупность тенденций, в которых лежат потребности и мотивы деятельности: «Проблема направленности — это, прежде всего, вопрос о динамических тенденциях, которые в качестве мотивов определяют человеческую деятельность, сами, в свою очередь, определяясь ее целями и задачами» (Шмидт М.А.,2009). Получается есть потребность, которая порождает активность человека и это психическое выражение потребности и есть направленность.

Ломов Б.Ф. писал, что направленность выступает системообразующим свойством, которое определяет весь склад личности. «Именно в этом свойстве выражаются цели, во имя которых действует личность, ее мотивы, ее субъективные отношения к различным сторонам действительности: вся система ее характеристик» (Шмидт М.А.,2009). Леонтьев А.Н., Божович Л.И., Рейнвальд Н.И. придерживались сходной точки зрения на направленность.

Направленность составляет важнейшую сторону личности, а также определяет жизненную позицию человека.

Таким образом, ряд авторов понимает направленность, как психическое свойство, задающееся как избирательное отношение к действительности, а также влияющее на его жизнь, его творчество и компонентами которого являются интересы, потребности и идеалы. (Ковалев, В.И. 1988).

Проблема. Для современной молодежи России наиболее актуальными проблемами, на наш взгляд, являются проблемы связанные с несоответствием направленности конкретного молодого специалиста и целями организации, в которой он оказывается. Такая ситуация в последствии, как мы предполагаем, ведет к профессиональной неэффективности и дискомфорту во время рабочей деятельности.

Многие исследователи говорят о нашем обществе, как обществе потребления, где основное внимание отдается не личному комфорту молодого

человека, а успешному следованию модным тенденциям простого потребителя тех или иных товаров и услуг.

Цели организаций существенно различаются, то могут быть социальные организации, фирмы направленные на получение прибыли и организации, направленные на создание чего-то нового, уникального (исследовательские институты, например). Также в каждой организации работают, в большинстве своем люди имеющие качества, отвечающие целям организации. Так в социальных организациях можно предположить людей склонных стремиться к всеобщему благу, помогающих, сочувствующих (Сафронов Н.А.,2005).

Так и ощущение людей в таких фирмах будет существенно различаться в зависимости от того, на что направлен конкретный человек. Для продуктивности, эффективности и ощущения комфорта мы предполагаем, человеку необходимо работать в той организации, чьи цели будут соответствовать его направленности. Таким образом, работа не будет невротизировать, человеку не придется испытывать ежедневно ощущение дискомфорта, и он может сосредоточиться на эффективной деятельности (Афонькина, Ю.А., 2003).

Объектом исследования является проявление направленности (на себя, на взаимодействие и на задачу) личности молодых специалистов, с различной эффективностью в деятельности.

Предмет: наличие и уровни эффективности деятельности у специалистов с разной направленностью личности, работающих, в организациях с различными целями деятельности.

Цель исследования — изучить взаимосвязь направленности личности сотрудников с эффективностью деятельности в организациях с разными целями деятельности.

Задачи:

1) Провести теоретический анализ исследования направленности личности, какие проблемы уже исследовали, что исследовано в области молодых специалистов.

2) Определить профессиональную эффективность \ неэффективность, рассматривая критерии разных авторов.

3) Провести теоретический анализ исследования организаций с разными целями деятельности.

4) Провести эмпирическое исследование с целью получения интерпретируемых данных.

5) Интерпретировать полученные данные исходя из гипотезы исследования.

Гипотеза исследования:

Предполагается, что существует закономерная связь между эффективностью деятельности специалиста и соответствием вида направленности его личности целям деятельности организации.

Так специалисты с соответствием вида направленности личности и целей деятельности организации будут показывать результаты эффективности деятельности выше, чем специалисты, чей вид направленности и цели деятельности организации не совпадают.

Практическая значимость заключается в возможности использования результатов исследования преподавательским составом университетов с целью введения в курс дисциплин занятий, позволяющих молодежи обратить свое внимание на собственную направленность и различные цели деятельности организаций и выбирать себе работу, с пониманием последствий. Также результаты исследования могут быть использованы работодателями, специалистами службы персонала в организациях, специалистами занимающимися проблемами молодых сотрудников, также людьми, прописывающими должностные инструкции, частными предпринимателями, которые сами подбирают персонал.

Методологическая база строится на ниже перечисленных авторских теориях и исследованиях. Современные исследователи направленности личности Менщикова И.А., Данченко С. А., Шаукенова З.К., Чернов Д.Ю., Манько Ю.В., Оганян К.М., Когрина А. В., Шишигина Н.В., Манёров В.Х., Ван

Хаю. Направленности в структуре личности рассматривали Дружинин В.Н., Рубинштейн С.Л., Божович Л.И., Ломов, Б.Ф., Леонтьеву А.Н., Ананьев Б.Г., Платонов К.К., Сосновский Б.А. О видах направленности и ценностных ориентациях, говорили Шмидт М.А., Рейнвальд Н. И., Щуркова Н.Е., Додонов, Б. И Братусь Б.С., Никирее, Е.М., Шмидт М.А., Афонькина Ю.А. и Кунц Л.И. О направленности и организации говорили Карпов А.В., Сафронов Н.А., Лафта Дж. К., Занковский А.Н. Деятельность и ее эффективность изучали Платонов К.К., Леонтьев А.Н., Деркач А.А., Зыкина В.Г., Кузьмина Н.В., Маркова А.К., Занковский А.Н., Гулевич О.А.

ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМА НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ С РАЗНЫМИ ЦЕЛЯМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1 Направленность личности современных специалистов

1.1.1 Исследования направленности личности

Про направленности личности говорили многие, как отечественные, так и зарубежные ученые (см. п. 1.2.), здесь мы рассмотрим некоторые исследования, касающиеся темы нашей работы.

Начнем с исследований направленности на студентах и дойдем до исследований на профессионалах со стажем. Такой анализ позволит понять, как формируется направленность личности, когда она формируется и меняется ли она с течением времени.

Менщикова И.А. написала кандидатскую диссертацию, в которой исследовала мотивационно — смысловое содержание профессиональной направленности личности студентов в процессе социализации в вузе (Менщикова И.А. 2014).

В исследовании участвовали 513 человек, из них в объем основной выборки исследования вошли 430 человек. Студенты были объединены в 4 группы в зависимости от направления подготовки, а именно техническое, гуманитарное, младшее и среднее.

Исследование показало, что только у 31,8 % студентов в процессе социализации в вузе формируется устойчивая профессиональная направленность, которая характеризуется осознанным принятием профессии в личностный план. В других же случаях наблюдалась ситуация, когда студенты в процессе обучения не видят в получаемой профессии возможности реализовать внутренний потенциал, свои ценности, не находят в ней личностных смыслов, в результате на завершающем этапе обучения у них

профессиональная направленность является несформированной (Менщикова И.А. 2014).

Такие результаты могли быть обусловлены культурно-историческими факторами, а именно ситуация социально-экономического кризиса в 2008 и 2010 годах показала не нужность (на момент кризиса) некоторых гуманитарных специальностей в округе, проживания данных студентов.

Также студенты технических направлений имеют устойчивую профессиональную направленность личности, возможно причиной этого послужил социальный заказ на выпускников технических направлений. А то, что их сфера обучения является востребованной может обеспечивать у них устойчивую мотивацию на обучение и далее на работу (Менщикова И.А. 2014).

Следующее исследование **Данченко С. А.** Профессиональная направленность моряков (Данченко С. А., 2004).

В исследовании приняли участие студенты 1, 3, 4 курсов, а также капитаны и механики судов (стаж работы от 10 до 40 лет). Примерно равное число участников в каждой группе.

В результате исследование показало, что курсанты первокурсники в большинстве направлены на себя, курсанты третьекурсники — на общение, курсанты четверокурсники на дело. Специалистам со стажем хотят развиваться в профессии, изучать новое, они увлечены процессом. Из исследования становится понятно, что с первого по четвертый курс у курсантов прошли изменения направленности, соответствующие стадиям развития молодого человека. В направленности личности присутствуют только незначительные изменения, которые не способны повлиять на сложившийся тип направленности. Все различия были свойственны только представленной и выборке и случайны (Данченко С. А., 2004).

Исходя из данных исследований мы можем убедиться, что направленность личности не изменяется, разве, что незначительно, а профессиональная направленность формируется ближе к концу обучения. Соответственно мы можем предположить, что если человек выбрал профессию,

соответствующую его личной направленности, а именно потребностям, которые человек захочет удовлетворять, то и профессиональное развитие у такого человека также будет развиваться соответственно нормальным показателям. Это будет вести к успешному устройству на работу, однако, если направленность личности будет критически отличаться от той деятельности, которую предполагает профессия, то и развитие профессиональной направленности будет претерпевать изменения так, как данный вид направленности движет мотивация на профессиональную успешность и осознанность.

Далее рассмотрим исследование, которое провела **Шаукенова З.К.** Она изучала направленность личности руководителя: диагностику и коррекцию (на примере руководителей среднего звена государственного предприятия).

В исследовании приняли участие руководители среднего звена Карагандинского металлургического комбината (349 испытуемых).

Для эффективности и успешности в реализации управленческих функций руководителю необходимо развитие всех трех видов направленности личности — на себя, на взаимодействие, на задачу.

Как показало исследование, сами руководители направленность на себя оценивают довольно низко, в то время как по данным исследования это оказался ведущий тип направленности большинства руководителей. Авторы исследования также выдвинули два определения направленности на себя.

Первое означает удовлетворение эгоистических потребностей, а именно материальный достаток и прочее. Второе же определение составляли из представлений самих руководителей, где направленность на себя равна стремлению к развитию, развитие деловых навыков и самообразование, перспективы роста. В таком случае данная направленность оказывается необходимой для функции руководства (Шаукенова З.К. 1995).

Исследование показывает необходимость адекватного применения способностей человека с тем или иным видом направленности так, как в разных видах деятельности человек с одним и тем же видом направленности может

быть успешен, как руководители среднего звена с направленностью на себя или же не так эффективен, как эти же руководители, но на другой должности.

Чернов Д.Ю. провел исследование на тему влияния педагогической направленности учителя на разрешении нестандартных ситуаций в системе "учитель-ученик".

В своем исследовании он говорит о проблеме неадекватного разрешения противоречий, рождающихся в учебном процессе, которые порождают конфликты, сталкивающие учеников и учителей, а также задается вопросом, насколько педагогическая направленность учителей влияет на разрешение конфликтных нестандартных ситуаций.

Выборка первого этапа состояла из 821 учителя. Выборка второго этапа из 948 учащихся и 93 учителей.

Были выделены три фактора: на предмет (на обучение), на общение (гуманистический), на личные интересы.

Учителя с разными типами направленности разрешают нестандартные ситуации различным образом. Учителя с гуманистическим типом направленности чаще конструктивны в решении подобных задач. Также было выделено, что деструктивных способов разрешения нестандартных ситуаций у них также значительно меньше, чем у двух других типов (Чернов Д.Ю. 2001).

Подведем итоги анализу исследований: таким образом, формирование устойчивой профессиональной направленности в учебном заведении определяется культурно-историческими условиями, а также осознанным нахождением смыслов и возможностей удовлетворения и реализации собственных потребностей, ценностей и мотивов в выбранной профессии.

Также исследования показали, что человек с подходящей по стремлениям направленностью личности будет максимально эффективен на одной должности и не так эффективен и удовлетворен личностно, как можно предположить, на другой должности.

1.1.2 Проблемы трудоустройства современной молодежи

Многие руководители сетуют, что им не хватает молодых рабочих. По данным Росстата, в середине 1980-х годов на производстве работало 80% молодежи, а сейчас — 33%. У станков остается «старая гвардия». Да, молодежь получает дипломы о высшем и среднем образовании, но не все работают по специальности и также не все устраиваются на желаемые рабочие места.

Некоторый процент молодежи попадает в процесс безработицы либо постоянной перемены мест работы, в поисках лучшей. Причин данной проблемы может быть много и вместе с тем, в нашем исследовании мы рассматриваем проблему недостаточной информированности молодежи о своей направленности личности, а также о различных целях организаций.

Можно предполагать, что некоторые молодые люди интуитивно выберут профессию, а дальше и работу, соответствующую их направленности, однако в современном мире на передний план также выходят престиж, популярность или уважаемость в обществе тех или иных видов трудовых занятий, размер оплаты труда и режим работы, а также перспективы сотрудников. Все перечисленные факторы могут внести неразбериху в желания молодого специалиста, ведь каждый из перечисленных факторов, а возможно и еще много других факторов важны в той или иной степени для молодых людей, уважаются их референтными группами и семьями. Вследствие смешения влияния всевозможных факторов некоторые молодые люди оказываются в затруднительных ситуациях, связанных с выбором и поиском работы.

Рассмотрим несколько случаев из практики.

Ольга жаловалась на отсутствие интереса, когда она закончила школу и выбирала куда пойти учиться, она порядком растерялась. На вопросы родителей: чего хочешь от жизни, кем хочешь стать, — она отвечала: «Да ничего я не хочу!». Вариант сначала пойти работать и уже потом определится не рассматривался. «Все одноклассники идут в вузы, значит, и мне надо», — думала она. Так она оказалась на химическом факультете. Вуз она окончила и

вернулась в родной город на поиски работы. Отнесла она резюме в несколько организаций и стала ждать. Так прошел год. Газеты были переполнены вакансиями поваров, официанток и прочих рабочих занятий. Но тут Ольга начала думать о ценности ее образования и ей не хотелось потратить пять лет зря. Ее содержали родители, так продолжалось до появления жениха. Так ее материальные проблемы были решены.

Таких историй много. Соцопросы тоже подтверждают тенденцию: сегодня многие молодые получают высшее образование только потому, что это нужно, это престижно, но не задумываются о том, нравится ли им будущая профессия, что они с ней будут делать. Отчасти в том виноваты их родители, которые живут с установкой: «Костями лягу, но мой ребенок окончит институт». И вот выпускник школы поступает в вуз только для того, чтобы продлить себе беззаботную юность еще на 5 лет. Им не важны профессиональные знания и умения, их цель куда проще — получить диплом. Среди них бытует такое поверье: есть «корочки» — будет и работа. Но в жизни это далеко не так. Мало того, подобное образование порой даже мешает человеку с заурядными способностями трезво смотреть на жизнь, вызывая в нём пренебрежительное отношение к простому труду.

История Ирины несколько иная. Она с 12 лет знала, что хочет стать — юристом. Многочисленные фильмы об успешных адвокатах и их головокружительной карьере. Она закончила и три года искала работу по специальности. На вакансию с требованиями среднего образования за маленькую зарплату не пошла. Она уверена, что училась не для маленькой зарплаты. Далее она пришла к выводу, что уж второе образование ей точно поможет устроиться на работу и пошла, получать второе высшее.

Так может случиться с любым выпускником, который не обдуманно получил профессию и потом не желал расстаться с иллюзиями.

Следующая **история Владимира**, он не смог поступить на бюджет и даже обрадовался, ведь теперь можно было выбирать любую специальность. Он выбрал институт бизнеса и управления. Хотя в школе он не блистал

способностями ни в чем, кроме физкультуры. Мать его всю жизнь работала в столовой, отец — водителем. За пять лет семья заплатила 400 тысяч рублей. Спустя 2 года после окончания института он все еще не нашел себе работу.

Диплом о высшем образовании может сформировать у выпускников завышенные ожидания и стойкое желание сразу занимать руководящие посты, чтоб этого не случилось, необходима большая информированность, чем есть сейчас, студентов и их родителей о реалиях жизни и реальных потребностях общества, умениях выпускника и т.д.

Следующий случай о слишком высоких требованиях **Виктора**, он за 28 лет работал только три месяца — консультантом в магазине бытовой техники. Потом был уволен за частые опоздания. Парень возмущен алчностью работодателей, маленькими зарплатами и большими требованиями.

От таких выпускников часто можно услышать, что они не готовы «работать за копейки». Возможно, они не хотят приложить усилия и соответственно работодателям не нужны специалисты, которые не желают развиваться в профессии, которые не пробовали работать и которые хотят всего и сразу. Предъявляя к жизни слишком высокие требования, некоторый процент молодых людей годами остается на иждивении родных. Да, кому-то удастся найти подходящую работу и развиваться в профессии. Есть и те, кто очень любит свою работу и профессию. Можно предположить, что больший комфорт от рабочего процесса испытывают те, кому нравится их работа, нежели те, кто постоянно перемещается с места на место или работает, не используя свои способности, а может быть, используя свои способности, но, что называют в народе без огонька в глазах.

В нашем исследовании мы ставим вопрос о соответствии направленности личности молодых людей и тех организаций, куда они устраиваются работать или мечтают устроиться. Бывает выбор специальности уже сделан молодым человеком и каким бы этот выбор не был студент выпускается из учебного заведения. Однако, мы предполагаем, что у каждого молодого специалиста есть возможность продиагностировать свою направленность личности (с помощью

специалиста) и подумать о результатах, сделать выводы где он может чувствовать себя наиболее органично, где он может быть максимально профессионально эффективным и после какой работы будет испытывать чувство удовлетворения, в какой организации (с какой направленностью) он захочет расти и развиваться профессионально. Таким образом, молодой человек может составить свой перечень желаемых организаций-работодателей, а также возможно, в этом перечне появятся совершенно новые организации, которые раньше отбраковывались по причине немного меньшей зарплаты или не очень то большой популярности. Так же у тех, кто чувствует дискомфорт от работы, которую выполняют, появится возможность проанализировать этот дискомфорт с точки зрения соответствия своей направленности и целей деятельности организации.

Авторы примеров проблемных ситуаций молодежи приведенные выше были из России, но молодежь неудовлетворенная своей работой есть не только России, но также и в Европе. «По данным Госкомстата России, средний возраст безработных в апреле 2012г. составил 35,2 лет. Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 28,1%, в том числе в возрасте 15-19 лет — 5,4%, 20-24 лет — 22,7%. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15-19 лет (32,7%) и 20-24 лет (13,9%). По сравнению с апрелем 2011г. уровень безработицы в возрасте 15-19 лет увеличился на 4,0%, в возрасте 20-24 лет на 0,3%. В среднем среди молодежи в возрасте 15-24 лет уровень безработицы в апреле 2012г. составил 15,6%, в том числе среди городского населения 14,3%, среди сельского населения 18,4%. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15-24 лет по сравнению с уровнем безработицы взрослого населения в возрасте 30-49 лет составляет 3,2 раза, в том числе среди городского населения 4,0 раза, сельского населения 2,5. Самый низкий уровень безработицы, соответствующий критериям МОТ, отмечается в Центральном федеральном округе, самый высокий — в Северо-Кавказском федеральном округе» (Киенко Т.С. Семенова Т.С. 2013., с. 9-10).

«На сегодня высокий уровень молодежной безработицы это, к сожалению, факт. Конечно же, проблемы безработицы имеют множество причин и факторов влияющих на них. Как сообщает Международная Организация Труда, сокращение уровня молодежной безработицы вдвое обеспечило бы прирост мирового валового внутреннего продукта. Также МОТ сообщает, что успешно начавшие трудовую деятельность, имеют меньше шансов попасть в длительную безработицу в будущем. Для достижения Целей тысячелетия, сформулированных ООН жизненно важно сохранение и поиск достойной занятости молодежи, а, следовательно, и в последствии всего населения» (цит. по Аналитический вестник Совета Федерации. — 2008. — №4(116) — с.61.).

В нашем исследовании мы предлагаем не только сотрудникам отделов по персоналу подобрать наиболее подходящих людей на вакантные должности, но также и самим соискателям подойти более продуманно к устройству на работу и успешно начать трудовую деятельность.

У молодых людей зачастую нет активной позиции в поиске работы, а также недостаточная информированность по данному вопросу ведут к пренебрежению многими возможностями по поиску работы. В какой-то степени это связано с тем, что молодые люди не хотят попадать в некомфортные и жесткие условия на рынке труда. Сейчас активно развивается квалифицированный подбор персонала и молодым людям могут помочь составить резюме, научить себя презентовать и выделить свои наиболее востребованные у работодателей личностные и профессиональные качества. Однако вопрос о соответствии направленности специалиста и целей организации в обществе пока не ставится.

Таким образом, объектом нашего исследования является проявление направленности (на себя, на взаимодействие и на задачу) личности молодых специалистов, с различной эффективностью в деятельности.

1.1.3 Соотношение направленности личности и целей деятельности организации в трудовом взаимодействии современных организаций и молодых специалистов

Современным работодателям приходится сталкиваться с проблемами поиска подходящих специалистов ежедневно. Это, разумеется, не говорит о том, что работники постоянно увольняются, многие работодатели настроены на создание резерва сотрудников на случай выхода на пенсию, увольнения, расширения бизнеса и прочее. Но помимо этого есть случаи неэффективной работы, текучки, принудительных увольнений по различным причинам, перехода сотрудников на более комфортные места и так далее. Работодатели, в большинстве своем, не имеют психологического образования и не могут определить и сформулировать проблему, которая осложняет процесс трудовой деятельности в организации (работники могут оказаться ориентированы на результат — получение денег, нежели на процесс качественной работы; могут скрывать информацию, которая может оказаться значимой в последствии; также есть случаи нарушения иерархии — нет уважения к опыту коллег; помимо перечисленных вариантов могут быть и люди, которые просто не на своем месте и люди, которые устроились, чтоб не сидеть в поисках лучшего и зарабатывать деньги и так и работают, не найдя ничего другого).

Как правило, такие запросы относительно сложностей в процессе трудовой деятельности получают **специалисты отдела персонала**, и запросы звучат: направленность работников не на созидание и трудовую деятельность, а на разрушение и потребительское поведение; инфантильность; претензии, на полномочия которых нет у сотрудника; допускает много ошибок и не меняется; больше разговаривает, чем работает; думает только о зарплате, а не об успешности предприятия;

Подобные запросы сложно классифицировать и переформулировать в задачу, специалист просто не понимает, в какой области искать ответ, какие методики могут помочь отбирать специалистов еще на этапе трудоустройства.

Конечно же, есть нормативные документы, должностные инструкции и профессионально важные качества и компетенции, и знания об этом значительно облегчает работу сотрудников службы персонала, однако есть и направленность личности, важность которой для организации, по нашему мнению, также нельзя недооценивать.

Трудовой потенциал молодежи значительно больше, чем тот, который используется современными предприятиями — это негативное явление, таким образом, происходит замедление процесса обновления рабочей силы и ротации кадров особенно в не слишком привлекательных для молодежи отраслях. А это может вести к потере качества рабочей силы в будущем.

Поскольку проблема молодежной безработицы в современном мире стоит довольно остро, необходимо проанализировать результаты социологических исследований, которые изучали молодежь для более полного понимания трудностей молодого поколения в поиске работы, их потребностей и приоритетов.

Опросы 2002 года Фонда Общественного Мнения, опубликованные на сайте ФОМ от 18.07.2002 в рубрике опрос молодежи (тема исследования: Молодежь: цели и проблемы), собрали данные попросив молодых россиян ответить на вопросы о целях и проблемах молодежи. Примечательно следующее: респонденты в возрасте 18 — 35 лет считают материальное благополучие основной целью молодежи (несмотря на то, что часто относятся к этому негативно) даже чаще, нежели представители старших поколений. Позиция молодежи прагматична и рациональна, они стремятся к достижению материального благосостояния и достойной карьере, и хотят получать хорошее профессиональное образование профессионального образования (Фонд "Общественное мнение", 2002).

Современной молодежи сейчас более характерна индивидуальная направленность, нежели коллективистская (Манько Ю.В., Оганян К.М., 2008).

Как можно увидеть из данных опросов, в системе ценностей молодежи сегодня первые места занимают деньги, образование, карьера, возможность жить для себя.

«Результаты исследования 2007 года фондом имени Питирима Сорокина, доминирующие ценности российской молодежи выстраиваются следующим образом:

- Материальное благополучие.
- Ценность «Я» (индивидуализм).
- Карьера (самореализация).
- Семья.
- Стабильность.
- Свобода.
- Уважение к старшим.
- Бог (вера в Бога).
- Патриотизм.
- Долг и честь» (цит. по: Когрина А. В., Шишигина Н.В. и др. 2016.- 8с.).

Доминирование потребительских ценностей у молодежи показали социологические исследования 2006 — 2007 годах кафедры социологии молодежи МГУ им. М.В.Ломоносова.

Также необходимо упомянуть об исследовании совести российских студентов Манерова В.Х., 2009. «Исследование состояний совести студентов гуманитарного профиля, прежде всего психологов. В 2012-2013 годах эти данные были дополнены результатами кросскультурного исследования китайских и российских студентов, проведенного аспирантом Ван Хаою, использовавшим те же методики, в вариантах на русском языке и в переводе на китайский язык» (Манёров В.Х. 2014 с. 321).

Ниже результаты исследований, полученные в 2009-2014 годах.

Студенческие представления о совести были выявлены в обработке предлагаемых утверждений, с которыми соглашаются или не соглашаются студенты, позволяют с уверенностью говорить о существовании позитивного

окрашенного общечеловеческого комплекса нравственных представлений в сознании, идущего к образу совести, которая выполняет функции различения добра и зла и направляет ее носителя к добру (Манеров В. Х., Ван Хаою, 2013).

Следовательно, можно предположить, что молодежная безработица — это не результат деградации нашего населения, также как и все процессы, происходящие в современном обществе не ведут молодежь к потере совести и негативному поведению на работе.

Показательно, что во всех группах молодёжи свыше 60% молодых людей считают, что необходим нравственный контроль за контентом средств массовой информации, особенно, телевидения (имеются в виду сцены насилия, порнография и т.п.). Несогласных с необходимостью нравственного контроля за СМИ больше всего среди школьников (25%).

Проблемами, которые больше всего волнуют петербургскую молодёжь по данным 2007-2010 годов Научно-исследовательского института комплексных социальных исследований (НИИКСИ) факультета социологии СПбГУ, являются (Семенов В. Е., 2011):

- распространение наркомании — 50,5%;
- проблема трудоустройства — 50%;
- агрессивное поведение и конфликтность — 39%;
- жилищный вопрос — 35%.

Неосознанной молодёжью как серьёзной следует назвать проблему ненормативной (нецензурной) лексики, которую считают возможным использовать в бытовой речи 62% молодых петербуржцев.

Интересно, что среди ответов на вопрос, касающийся построения общества в России первыми оказались варианты: общество личной свободы и бизнеса, общество социальной справедливости и общество правды и добра, а вот вариант про общество потребления и комфорта получил меньше всего сторонников. Хотя СМИ уже много лет рекламирует именно последнюю характеристику (Семенов В. Е., 2011).

Как мы можем убедиться исходя из результатов приведенных исследований молодежь хочет создавать себе материально благополучные условия жизни, строить карьеру и получать образование, нравственная составляющая также традиционно на стороне совести и ценностей добра.

Мы можем предполагать, что проблемы современных организаций и молодых специалистов не в деградации общества, как раз наоборот, молодежь готова развиваться и возможно, своевременное просвещение и первичная диагностика относительно различных отраслей деятельности для молодых специалистов, а так же более глубокого понимания собственных знаний, умений и навыков, собственной направленности личности позволят сделать подбор персонала более качественным, а молодых специалистов удержит от частой смены работы или направит на получение необходимых навыков для выполнения желаемой деятельности.

Таким образом, практическая значимость нашей работы заключается в возможности использования результатов исследования работодателями, специалистами службы персонала в организациях, специалистами занимающимися проблемами молодых сотрудников, также частными предпринимателями, у которых маленькие предприятия и которые сами подбирают свой персонал.

Преподавательским составом университетов с целью введения дисциплин, позволяющих молодежи обратить свое внимание на свою направленность, продиагностировать ее, проанализировать свои потребности и мотивы, которые движут к целям. Обратить внимание молодежи на значительно больший список организаций и видов деятельности, чем тот, который они уже освоили.

1.2 Характеристики направленности личности

1.2.1 Направленность в структуре личности

Перед определением видов направленности и ее сущности целесообразно проанализировать место направленности в структуре личности.

Дружинин В.Н., выделял в качестве компонентов личности:

- Направленность — устойчивые мотивы личности.
- Способности — индивидуально-психологические свойства, обеспечивающие успешность деятельности.
- Характер — морально-нравственные и волевые свойства человека.
- Самоконтроль — свойства саморегуляции личности.

Дружинин В.Н. пришел к выводу, что структура личности — это сложная и организованная иерархия свойств, блоков, состоящих из направленности, характера, способностей и самоконтроля, а также это системные целостные личностные свойства.

Направленность личности у Рубинштейна С.Л. — это динамические тенденции, которые мотивами определяют деятельность и сами определяются целями. У динамических тенденций есть два аспекта: динамический и содержательный. Поэтому направленность содержит два момента: первый — это направленность на определенный предмет, и второй — напряжение, сопровождающее направленность (Рубинштейн, С. Л. 2000).

Божович Л.И., определяет направленность, как систему мотивов. Доминирующим мотивом считает моральные ценности. Иерархия мотивов и определяет направленность человека (Менщикова И.А., 2014).

Б.Ф. Ломов говорит о направленности, как системообразующем свойстве личности, которое определяет ее психологический склад (Ломов, Б.Ф. 2000).

Личность, по Леонтьеву А.Н. выступает совокупностью общественных отношений, которые реализуются в многообразных деятельности, как продукт общественно-исторического развития человека.

Немного схожее определение личности дает Маклаков А.Г., который говорит об устойчивых характеристиках, проявляющихся в общественных отношениях, и определяющих нравственные поступки человека.

Также о связи личности и общества говорит Ананьев Б.Г., понимая личность, как общественного субъекта и коммуникации говорит.

Платонов К.К. говорит о личности, как носителе сознания и внутренних установок.

Анализируя определения разных авторов, мы можем сделать вывод, что в психологии под личностью чаще всего подразумевается некоторое интегрирующее начало, которое связывает воедино психические процессы человека и сообщает его поведению последовательность и устойчивость (Шмидт М.А.,2009).

В структуре личности доминирующее положение занимают социально-обусловленные стороны — это направленность, ценности, потребности и интересы.

Хотя подходов к личности большое многообразие практически везде ведущей характеристикой авторы выделяют направленность. Ее определяют по-разному:

- динамическая тенденция (Рубинштейну Л.С.);
- смыслообразующий мотив (Леонтьеву А.Н.);
- жизненная направленность (Прангишвили А.С.);
- доминирующее отношение (Мясищеву В.Л.);

Как говорит Сосновский Б.А., направленность — это стержневая особенность, она структурирует все проявления, определяет их содержание, отношения человека с миром (Сосновский Б.А. 1993).

Авторы понимают направленность, некое свойство, которое задает отношение человека к действительности, в компоненты этого отношения входят интересы, мотивы, ценности и потребности человека.

Много авторов рассматривают ценностные ориентации личности проявлением ее направленности.

Ананьев Б.Г. пишет, что направленность человека на определенные ценности, составляет систему отношений личности к себе, труду и обществу (Ананьев, Б.Г. 2001).

Ценностные ориентации выражают склонность к определенным нормам и правилам. А направленность такое личностное состояние, как готовность к какому-либо виду активности.

Большинство классификаций направленности основаны на идее о трех важных аспектах отношений жизни человека: к себе, к обществу и к труду.

Щуркова Н.Е. в соответствии с этим направленность делит на общественную направленность, на направленность на задачу или деловую; и индивидуалистическую направленность или на себя.

Додонов Б. И. выделяет эмоциональную направленность, альтруистическую, коммуникативную и другие виды направленностей, основанные на эмоциях (Додонов, Б. И 1978).

Братусь Б.С., выделил четыре уровня направленности личности:

- Эгоцентрический – характеризуется стремлением к престижу, к удобству.
- Группоцентрический — характеризуется желанием идентифицироваться с группой.
- Просоциальный или гуманистический — стремление к благу всего человечества.
- Духовный или эсхатологический — определяется духовностью человека (Братусь, Б. С. 1993).

Рейнвальд Н. И. определяет направленность личности, доминирующую мотивацию, которая определяет цели, ценности и способы самоутверждения (Никирее, Е.М. 2004). Он говорит о таких типах направленности: созидания, потребления, разрушения (Никирее, Е.М. 2004).

Проанализировав теории разных авторов, можно говорить о направленности личности, как о совокупности мотивов, которые ориентируют

деятельность человека. Также направленность личности содержит в себе интересы, убеждения, склонности, идеалы человека.

Итак, проведя анализ различных авторских взглядов, можно обобщить все написанное выше и сказать, что направленность — это некое свойство психики человека, которое проявляется в избирательности по отношению к действительности, которое оказывает влияние на жизнь человека так как составляющими направленности являются потребности, ценности, идеалы и интересы.

1.2.2 Виды направленности личности и ее составляющие

Понятие направленность достаточно широко применяется в психологии, по сути это означает доминирующее отношение. Направленность социально обусловлена, она формируется в процессе обучения и воспитания, и она проявляется во всех видах активности человека.

Из видов направленности выделяют: личную направленность, в ней преобладают мотивы собственного благополучия, стремление к престижу; направленность на взаимные действия, ее определяет потребность человека в общении, человеческих взаимоотношениях; деловая направленность, ее характеризует увлечение деятельностью, стремление к познанию и новым умениям и навыкам (Реан А. А., 1999).

Таким образом, социальная активность человека определена внутренними условиями, она раскрывается деятельностью (Шмидт М.А., 2009).

Шмидт М.А. попытался определить структуру направленности и включил в нее ряд компонентов таких, как мотив, именно желания и влечения; цель — это интересы индивида; ценностные ориентации, ими выступают идеалы и убеждения человека. Так он попытался иерархизировать структуру направленности. Вслед за Л.И. Божович, П.М. Якобсон, Н.И. Рейнвальд, он считал, что мотивы и цели человека — это компоненты, влияющие на формирование и развитие ценностных ориентаций, а туда в свою очередь

входят и компоненты, менее подверженные резким и кардинальным изменениям.

Так он определил системообразующий в этой структуре вектор мотив-цель. Этот вектор влияет на формирование и развитие вышестоящих компонентов, а также на проявление активности личности в значимой деятельности (Шмидт М.А. 2009).

Афонькина Ю.А. и Кунц Л.И. выделили особенности направленности личности, среди них следующие: направленность выступает внутренним источником активности человека, системообразующим свойством, она определяется через потребности, стремления, интересы личности, определяет позицию личности, ее отношение к действительности, проявляется в деятельности (Афонькина, Ю.А., 2003).

Платонов К.К. отмечал важность воспитания в процессе формирования направленности личности, так как рождается человек биологическим существом, а личностью становится в процессе усвоения общественного и исторического опыта всего человечества (Бодалев А.А., 1988).

Басс Б. изучал особенности лидера в малых группах. Он сделал вывод, что члены малых групп различны видами направленности личности. Он предлагает следующие виды направленностей:

1. Личность со стремлением к деловому сотрудничеству. Характерно стремление к достижению целей.
2. Личность со стремлением к взаимодействию с людьми. Характерна потребность в общении, в дружбе, направленность на взаимоотношения.
3. Личность с направленностью на себя. Главными выступают личные потребности.

Подход Басса послужил основой для изучения направленности личности чешскими исследователями Смекалом В. и Кучерой М.

Так в методике Смекала В. и Кучера М. выделены направленности на задачу, на взаимодействие и на себя.

Развитие направленности на задачу необходимо для осуществления функций прогноза, познания, руководства, проектирования, контроля, оценки и коррекции.

Направленность на взаимодействие — проявляется в стремлении к здоровым отношениям в коллективе, взаимодействию с людьми.

С данным видом направленности соотносится группа социальных мотивов: потребность в общении и контактах, желание работать с людьми.

С помощью направленности на взаимодействие осуществляется выполнение следующих управленческих функций: обучение, воспитание, коммуникационно - информационная, мотивационная, гностическая, связанная с познанием человека, группы, коллектива.

Направленность на себя — это направленность действий на удовлетворение эгоистических потребностей. Данному определению соответствуют мотивы материального благополучия.

Направленность на себя — направленность на развитие своих деловых качеств, деление времени на самоподготовку, видение цели, перспектив дальнейшего роста, необходимость обучения, образования, забота о своем имидже, престиже и авторитете (Шаукенова З.К., 1995).

К.К. Платонов предложил концепцию динамической структуры личности, и выделил в ней четыре подструктуры:

1. Направленность личности и отношения.
2. ЗУНЫ и привычки, опыт человека.
3. Индивидуальные особенности психических процессов: памяти, эмоций, ощущений, мышления, восприятия, чувств.
4. Биологически обусловленные особенности (особенности нервной системы).

Все подструктуры тесно взаимодействуют, но доминирует социальная сторона личности — ее мировоззрение и направленность, моральные нормы и так далее (Платонов, К.К. 1986).

Никиреев Е.М. говорит об изучении направленности личности через соотношение групп мотивов. Если какая-то группа мотивов отличается по размерам от других, можно предполагать дисгармоничное развитие личности (Никиреев, Е. М., 2004).

Исходя из анализа литературы, мы можем сделать вывод, что понятие направленность достаточно широко применяется в психологии, по сути это означает доминирующее отношение. Направленность социально обусловлена, она формируется в процессе обучения и воспитания, и она проявляется во всех видах активности человека (Реан А. А., 1999).

1.3. Профессиональная эффективность молодых специалистов в организациях

1.3.1 Соответствие целей деятельности организации и направленности личности сотрудника

Поскольку мы будем рассматривать организации, то для начала введем определение понятия организация. Карпов А.В. в своей книге «Психология менеджмента» говорит, что само понятие организации имеет два значения. Первое, организация, как процесс согласования множеств индивидуальных деятельностей для достижения, поставленных общегрупповых целей, получается это — сама деятельность управления. Второе рассматривает организацию, как определенную структуру или каркас, которая состоит из ряда компонентов и устойчивых связей между ними. В таком плане организация и результат управленческой деятельности, и одновременно основа ее осуществления (Карпов А.В., 2005).

«Организация — спланированная и скоординированная деятельность двух или более людей, действующих на определенных нормативных основаниях, в условиях разделения труда, а также при соблюдении установленной иерархии руководства, и стремящихся к достижению общей цели или нескольких целей» (цит. По Карпову А.В., 2005, с. 75).

Занковский А.Н. дает определение организации, как системе, т.е. совокупности компонентов и связей, функционирующих единым целым.

Если обобщить, то организация представляется системой, имеющей нормы и правила и существующей ради определенной цели, все ее элементы взаимосвязаны и имеют иерархическое распределение.

Разные авторы говорят о системе и ее внутренних и внешних связях, а также деятельности, которую выполняет организация для достижения цели. Это имеет принципиальное значение для нашей работы, так как элементами организации являются сотрудники, которые выполняют различные виды деятельности.

Далее мы рассмотрим несколько классификаций организации. В общем виде они отличаются целям деятельности.

Сафронов Н.А. говорит о четырех классах организаций (по принадлежности) — это частные, государственные, муниципальные и смешанные.

Также он делит организации на следующие типы:

- коммерческие организации — у них основная цель состоит в получении прибыли акционерами.
- некоммерческие организации — у них же цель в удовлетворении общественных потребностей и прибыль идет только на развитие самой организации.

Также организации делят по производственным отраслям, но поскольку это выходит за рамки темы, мы не будем рассматривать данные классификации, их очень много (Сафронов Н.А., 2005).

Есть еще одна интересная нашей теме классификация Лафта Дж. К. Он делит организации на следующие виды:

- Производственные организации — это все виды производственной деятельности.

- Политические или регулятивные организации — это, как правило власть, сюда входят организации государственного и муниципального управления, партии и другие.
- Социальные организации — они передают социальный опыт, заботятся о членах общества. Это церкви, образование, музеи и прочие.
- Интегративные организации — это контролирующие организации. Такими выступают прокуратура и суд, но здесь вполне могут оказаться и СМИ и различные государственно-муниципальные организации. (собесы) (Лафта Дж. К.,2006).

Поскольку в теме нашей работы исследуется направленность сотрудника, тут необходимо напомнить, что же такое направленность личности — это некий смыслообразующий мотив, доминирующее отношение (см. в п. 1.2.) и проявляется направленность в потребностях, мотивах, интересах, ценностных ориентациях и т.д. Объем и рамки нашей работы не позволяют нам изучить все аспекты, в которых проявляется направленность личности. Теоретический анализ исследований направленности личности показал различные мнения авторов, среди которых выделяется Шмидт, который попытался представить иерархизированную структуру направленности личности. Он включил в нее мотив, цель и ценностные ориентации. Вслед за Л.И. Божович, П.М. Якобсон, Н.И. Рейнвальд, он полагал, что цели и мотивы — это компоненты, влияющие на формирование и развитие ценностных ориентаций, куда входят и другие компоненты, которые менее подвержены изменениям. Мы оттолкнулись от его идеи развития ценностных ориентаций, поскольку организации имеют определенные цели и миссию, которые содержат в себе некие базовые убеждения и соответственно сотруднику, приходящему работать приходится знакомится с этими убеждениями и не всегда они могут соответствовать его личным убеждениям или ценностным ориентациям.

В книге психологии менеджмента Занковский А.Н. рассуждает о том, что деятельность современных организаций в любых будь то производство или услуги непременно включает в себя ценностный аспект. Это может быть

наличие явных или скрытых и ожидаемых стандартов поведения, которым должны следовать сотрудники. Разумеется, следование стандартам имеет добровольный характер и даже может рассматриваться, как корректное поведение.

Так люди, приходя работать в организацию уже имеют системы ценностных представлений. Благодаря этим представлениям человек, способен определять происходящее с ним и вокруг него, сличать с имеющимися ценностями. Так некоторые виды поведения становятся предпочтительнее других. «Вследствие этого ценности способны влиять не только на поведение работников, но и на эффективность организации в целом» (Занковский А.Н., 2002, с.510).

Занковский А.Н. приводит пример, если работник убежден, что поощрение основывается на результатах деятельности, он вряд ли одобрит систему стимулирования за стаж работы. Он будет ощущать себя обиженным так, как его оценили ниже, чем, возможно, менее эффективных сотрудников, но со стажем. Так если ему приходится работать в такой организации, он вполне способен изменить свое поведение, например, стать, менее старательным, ведь это не приносит ожидаемых поощрений.

Рассмотрим пример работы менеджера из книги Занковского А.Н. Менеджеру необходимо следовать организационному стилю, но у некоторых менеджеров возникают проблемы конфликта индивидуальных и организационных ценностей. Рассмотрим варианты развития данной ситуации организационного менеджера:

1. Он может полностью поддерживать ценности фирмы. Они могут соответствовать его индивидуальным ценностям.
2. Он может понимать ценности организации, но соглашаться не со всеми.
3. Он вынужден смириться с ценностями организации. Ему некуда уйти по тем или иным обстоятельствам.

4. Он абсолютно не согласен с ценностями или взглядами организации. Это очень сложная ситуация, ведь он должен будет идти против собственных ценностей, выполняя рабочие задания. Также он может на своем уровне игнорировать их, либо пытаться изменить. И, конечно же, он может уйти.

Мы рассмотрели понятие организации и ситуации соответствия и несоответствия сотрудника ценностям, целям организации, а также сложности организационного менеджера при совпадении или не совпадении ценностей. Это также очень соотносится с темой нашей работы, ведь, как уже говорилось ценности это одна из составляющих направленности личности. Мы рассмотрели краткий пример, однако если продолжать рассуждать над ситуацией данного менеджера можно предположить, когда его деятельность будет наиболее эффективна и когда наименее, также можно предполагать о состоянии комфорта и дискомфорта, а также о потенциальных рисках выгорания такого сотрудника, если он в ситуации четвертого типа.

1.3.2 Эффективность деятельности специалиста в организации

Понимание процесса деятельности у авторов значительно различается. Так К.К. Платонов, А.Н. Леонтьев, в определение деятельности включают направленность субъекта на удовлетворение своих потребностей и достижение поставленной цели. В своих работах А.Н. Леонтьев говорит о деятельности как особой целостной системе с различными компонентами: мотивами, целями, задачами, действиями, результатом» (Сластенин, 2002).

Другой подход к пониманию процесса деятельности представляет Н.В.Кузьмина, она вводит понятия: уровень продуктивности, вершины деятельности, факторы продуктивности. Она рассматривает процесс деятельности не как систему, а как процесс решения задачи, репродуктивной и творческой (Сластенин, 2002).

В нашем обществе принято считать профессиональную деятельность основным видом деятельности человека. Профессиональная деятельность — социально обусловленный, осознанный, целенаправленный труд.

Профессиональная деятельность стихийно формирует профессионально значимые качества, личность изменяется в результате приобретения профессиональных знаний, умений навыков и профессиональных привычек.

Для осуществления профессиональной деятельности необходимо наличие ряда специфических способностей, которые совершенствуются в ней, преобразуя, изменяя, развивая и формируя личность человека.

Климов выделяет структурные компоненты профессиональной деятельности, такие как образ мира, высокий интеллект (хотя и не поясняет их чего должны состоять данные структуры).

Разработкой проблемы профессиональной деятельности как становлением и развитием профессионала занимались отечественные акмеологи Деркач А.А., Зазыкина В.Г., Кузьмина Н.В., Маркова А.К., и др. Данные авторы описывали профессиональную деятельность как целостный и непрерывный процесс развития субъекта этой деятельности, выделяя как высшую точку развития — достижение профессионализма.

Психолого — акмеологическая модель личностно-профессионального развития включает две подструктуры — развитие профессионализма личности и развитие профессионализма деятельности.

Профессиональная деятельность с точки зрения акмеологического подхода — это целостный, непрерывный процесс личностно-профессионального становления и развития профессионализма субъекта этой деятельности (Деркач А.А., Зазыкина В.Г., 2005).

В акмеологии личностно-профессиональное развитие рассматривается как поэтапный процесс взаимосогласования требований профессии к человеку и человека к профессии, ведущий к достижению высоких профессиональных результатов, повышению продуктивности и успешности профессиональной деятельности, развитию ее психологических компонентов (Деркач А.А., Зазыкина В.Г., 2005).

Мы рассмотрели определение профессиональной деятельности. Также ознакомились с разными подходами к структуре профессиональной

деятельности, включающей частные и общие компоненты, которые зависят от конкретного вида деятельности и, следовательно, развитие тех или иных составляющих будет определяться, выбранной деятельностью.

Профессиональные компетенции мы рассматриваем как качества личности, проявляющиеся в общей способности и готовности ее к самостоятельной и успешной профессиональной деятельности в условиях реальной социально-профессиональной ситуации, основанные на профессиональных знаниях, умениях и навыках, опыте, ценностях и склонностях, приобретенных в процессе обучения.

Поскольку ценностная сфера индивида чрезвычайно связана с его аттитюдами, представляющими собой оценочные суждения относительно объектов, людей и событий, мы рассмотрим влияние аттитюдов на эффективность сотрудников в организации.

Аттитюды отражают чувства, которые человек испытывает к чему-либо. Аттитюды — намного более динамичное и изменчивое явление, нежели ценности, и они имеют конкретную направленность. Также, они не содержат в себе, ярко выраженного аспекта правильности или желательности (Занковский А.Н., 2002, с.510).

«Если, например, в утверждении о недопустимости расизма или фашизма отчетливо выражена ценностная позиция индивида к этим явлениям в любом виде, то недовольство или удовлетворенность, высказанные по поводу экономических реформ в России («А мне лично (не)нравится программа приватизации!») можно рассматривать как аттитюд, выражающий сиюминутное отношение индивида к этому социальному явлению» (цит. по Занковский А.Н., 2002, с.510).

Исследователи, изучающие корреляцию аттитюдов и ценностей сделали вывод, что любой аттитюд ассоциирован с группой ценностей. Так, ценности людей способны объяснить их аттитюды и также последующее поведение.

Аттитюды неустойчивы по природе, что используют рекламные компании, пытаясь менять отношение к продукту.

Для нашей темы важно осветить аспект влияния аттитюдов на трудовое поведение.

У человека могут быть тысячи аттитюдов, но организационная психология выделяет три аттитюда, связанных с трудом в организации. Это удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу и приверженность организации.

Приведем пример из книги Занковского А.Н., юноша, мечтающий поступить в университет, всячески расхваливает университетское образование. Но, если он не поступит, то может изменить свое мнение на неважность диплома и важность личной активности и пробиваемости человека.

Аттитюды к руководителю: чем выше сотрудники оценивают справедливость руководителя, тем больше они его уважают и ему доверяют и более позитивны к коллегам (Гулевич О.А., 2012).

Исследования показывают, что люди стремятся рационализировать противоречия, тем самым сводя аттитюды.

Так, например, агент, который сомневается в товаре, но вынужден хвалить его. Его сомнение в товаре может привести его на другую работу или он может изменить отношение к работе и просто зарабатывать деньги, также он может убедить себя, что товар хорошего качества или хотя бы, не приносит вред.

Фестингер Л. предложил теорию когнитивного диссонанса, которая объясняет связь между аттитюдами и поведением. Диссонанс — это несовместимость. Он говорил, что любая форма диссонанса вызывает дискомфорт, и люди всегда стремятся к устранению рассогласования.

По словам Фестингера есть условия для уменьшения диссонанса и это: важность элементов, вступающих в противоречие; степень контроля, которым обладает индивид над этими элементами; выгоды, которые сулит оправдание.

«Так, если жестокое поведение солдата было продиктовано исключительно необходимостью точного выполнения приказа начальства, то оно вызовет у солдата значительно меньший внутренний конфликт, чем в том

случае, если бы он сам определял свое поведение» (цит. по Занковский А.Н., 2002, с.526).

«Если согласиться, что удовлетворенность работников своим трудом — важная характеристика современной организации, способствующая не только большей организационной эффективности, но и обеспечению социальной стабильности в целом, то неизбежен вопрос: удовлетворены ли сегодня люди своим трудом? Исследования удовлетворенности трудом демонстрируют, что в любой организации 10— 15% работников не испытывают большого удовольствия от своей работ. Однако есть слишком много оснований считать, что их число на самом деле значительно больше. Когда исследователи, чуть изменив подход, спросили респондентов, выбрали бы они при возможности свою работу вновь или посоветовали бы выбрать ее своим детям, менее половины опрошенных дали положительные ответы» (цит. по Занковский А.Н., 2002, с.529).

Подводя итоги, еще раз подчеркнем, что внимание к ценностям работников позволит руководству глубже понять коллектив и увидеть первые сигналы проблем в организации.

Таким образом, в нашем исследовании мы предполагаем, что существует закономерная связь между эффективностью деятельности специалиста и соответствием вида направленности его личности целям деятельности организации.

Выводы по главе 1

Современные исследования направленности личности сообщают, что формирование устойчивой профессиональной направленности в учебном заведении определяется культурно-историческими условиями, а также осознанным нахождением смыслов и возможностей удовлетворения и реализации собственных потребностей, ценностей и мотивов в выбранной профессии. Также исследования показали, что направленность личности

руководителя организации оказывает влияние на его эффективность деятельности.

У молодых людей зачастую нет активной позиции в поиске работы, а также недостаточная информированность по данному вопросу ведут к пренебрежению многими возможностями по поиску работы. В какой-то степени это связано с тем, что молодые люди не хотят попадать в некомфортные и жесткие условия на рынке труда. Мы можем предполагать, что своевременное просвещение и первичная диагностика относительно различных отраслей деятельности для молодых специалистов, а так же более глубокого понимания собственных ЗУНов, направленности личности позволят сделать подбор персонала более качественным, а молодых специалистов удержит от частой смены работы или направит на получение необходимых навыков для выполнения желаемой деятельности.

Проанализировав теории разных авторов, можно говорить о направленности личности, как о совокупности мотивов, которые ориентируют деятельность человека. Также направленность личности содержит в себе интересы, убеждения, склонности, идеалы человека. Направленность социально обусловлена, она формируется в процессе обучения и воспитания и она проявляется во всех видах активности человека.

Мы рассмотрели понятие организации и ситуации соответствия и несоответствия сотрудника ценностям, целям организации, а также сложности организационного менеджера при совпадении или не совпадении ценностей.

На таблице 1 показано соответствие вида направленности личности сотрудника и целей деятельности организации. Данное расположение, как мы предполагаем, может вести к эффективной деятельности сотрудника в организации, при условии соответствия данных показателей, что мы и исследуем во исследовательской части нашей работы.

**Таблица 1 — Соответствие вида направленности личности
сотрудника и целей деятельности организации**

	Соответствие вида направленности личности сотрудника и целей деятельности организации.		
Направленность личности сотрудника	На себя	На задачу	На взаимодействие
Цель деятельности организации	На получение прибыли	На выполнение оперативных решений	На взаимодействие (Пр.: обучение)

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ СВЯЗИ ЛИЧНОСТНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ В ОРГАНИЗАЦИЯХ С РАЗНЫМИ ЦЕЛЯМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1 Организация исследования

Цель исследования: выявление взаимосвязи между направленностью личности сотрудников и эффективностью их профессиональной деятельности в организациях с разными целями деятельности.

Независимая переменная:

1. направленность личности сотрудников
2. организация

Зависимая переменная: эффективность деятельности сотрудников

Контролируемая переменная: социальное положение (первые годы трудовой деятельности — от 1 года до 5 лет стаж)

Гипотеза исследования:

Предполагается, что существует закономерная связь между эффективностью деятельности специалиста и соответствием вида направленности его личности целям деятельности организации.

Так специалисты с соответствием вида направленности личности (на себя, на задачу, на взаимодействие) и целей деятельности организации (на получение прибыли, на выполнение оперативных решений, на взаимодействие) будут показывать результаты эффективности деятельности выше, чем специалисты, чей вид направленности и цели деятельности организации не совпадают.

Тип эксперимента: констатирующий (в ходе проведения не изменялись свойства участников необратимо, у них не формировались новые свойства и не развивались те, которые уже существуют).

Этапы исследования:

1. Организационно-подготовительный этап, в рамках которого осуществлялось изучение специальной научной литературы. В процессе теоретического осмысления проблемы определялись исходные параметры исследования, понятийный аппарат, методики исследования.

2. Этап формирования выборки и составления схемы исследования.

3. Этап диагностики особенностей личностной направленности и профессиональной эффективности молодых специалистов, работающих в организациях с разными целями деятельности. На данном этапе были проведены в каждой из групп:

- анкета «Оценка эффективности служащих» (Борисова Е. А., 2003);
- методика «Определение направленности личности» (Смекал В., Кучер М.);
- «Морфологический тест жизненных ценностей» (Сопов В.Ф., Карпушина Л.В.).

Опросники предлагались каждому участнику исследования индивидуально в виде бланков. Время на заполнение тестовых бланков не ограничивалось. Анкета предлагалась для заполнения руководителям организаций.

4. Этап статистической обработки данных и их сравнения, в рамках которого использовались математические процедуры, связанные с расчетом числовых характеристик. В рамках исследования использовались:

1) Двухфакторный дисперсионный анализ для несвязанных выборок применяется в тех случаях, когда исследуются одновременное действие двух факторов на разные выборки испытуемых. (сотрудники call-центра, сотрудники бюро переводов и сотрудники ООШ); метод использовался при анализе результатов опросников;

2) Многомерное шкалирование — целью является, выявление структуры исследуемого множества объектов, выявление набора основных факторов, по которым различаются объекты.

3) Коэффициент ранговой корреляции Спирмена: применяется с

целью определения связей между рассматриваемыми явлениями; применение данного критерия в нашем исследовании было целесообразным в связи с тем, что требовалось приведение всех исследуемых характеристик к единым единицам измерения.

5. Этап анализа полученных результатов и их интерпретации. На данном этапе полученные в ходе исследования результаты соотносились с гипотезой, осуществлялось написание общих выводов по исследованию, подводились итоги.

2.2 Характеристика выборки

Выборку исследования представили 77 сотрудников, из них 28 человек — сотрудники Call-центров, 25 человек — сотрудники Бюро переводов, 24 человека — сотрудники общеобразовательных школ, образовательных центров, кружков, занятий, секций.

Call-центр — организация, занимающаяся обработкой обращений и информированием по телефону в интересах организации-заказчика.

Сотрудники центра также обрабатывают обращения по e-mail и обычной почте, работают с обращениями в режиме интернет-чата.

Услугами сотрудников Call-центра пользуются различные организации (в том числе частные) для общения со своими клиентами, а также для организации и сопровождения процессов продаж продуктов и услуг, организации сервисного обслуживания, «первой линии» технической поддержки.

Цель деятельности сотрудников в организации — оперативное решение поставленных задач. Тип профессии — «человек — техника».

Общие сведения об исследуемой группе, которую представили сотрудники Call-центра (тестировались операторы нескольких служб заказа такси) из них 10 женщин и 18 мужчин:

- стаж работы: от 1 года до 5 лет.

Бюро переводов — организация, основной целью которой является выполнение письменных переводов текстовых документов различного объема и сложности с и на английский, французский, немецкий, испанский и другие

языки. Сотрудники организации исполняют свои профессиональные обязанности в домашних условиях, получая заказы у закрепленного куратора либо в телефонном режиме с пересылкой документов по электронной почте, либо при посещении офиса организации.

Тип профессии — «человек — знаковая система».

Общие сведения о группе, которую представили сотрудники Бюро переводов (из них 11 женщин и 14 мужчин):

- стаж работы: от 1 года до 5 лет.

Общеобразовательная школа, образовательные центры, кружки для детей, секции по спорту, рисованию, чтению (ООШ) — учебно-воспитательное учреждение, основной целью которого является предоставление несовершеннолетним учащимся систематизированных знаний основ наук, а также соответствующих умений и навыков, необходимых для получения в дальнейшем высшего образования и профессиональной подготовки.

Цель деятельности организации — воспитание и обучение детей и подростков. Тип профессии — «человек — человек».

Общие сведения о группе, которую представили сотрудники ООШ (из них 15 женщин и 9 мужчин):

- стаж работы: от 1 года до 5 лет.

2.3 Описание методик исследования

В параграфе представлены основные характеристики использованного в рамках проведения исследования диагностического инструментария.

1. «Оценка эффективности служащих» (анкета для руководителя) (Борисова Е. А., 2003).

Назначение: экспертная оценка профессиональной эффективности сотрудников организации.

Стимульный материал: бланки, содержащий ряд утверждений (приложение 1), на каждого сотрудника организации, ручка либо компьютер.

Процедура исследования. Исследуемым (руководителям организации) предлагалось ознакомиться с рядом утверждений и оценить, насколько каждое из них соответствует поведению сотрудников организации, при этом должен быть оценен каждый из сотрудников. Инструкция: «Оцените, пожалуйста, сотрудника по 4-балльной шкале, где 1 — абсолютно не соответствует поведению сотрудника, 2 — в целом не соответствует поведению сотрудника, 3 — в целом соответствует поведению сотрудника, 4 — полностью соответствует поведению сотрудника» (цит. по Борисова Е. А., 2003. С.86-87).

Обработка результатов. Анкета содержит в себе 5 основных параметров, а именно:

- количество (объем) работы (1 критерий);
- качество работы (2 критерия);
- применение знаний (4 критерия);
- рабочий стиль (5 критериев);
- совместная работа и личная эффективность (4 критерия).

Каждый из указанных параметров оценивался путем суммирования набранных по параметру баллов (за исключением параметра «количество работы», представленного одним критерием) и выявления среднего значения, при этом учитывалось, что:

- 1,0-2,5 баллов — сотрудник неэффективен;
- 2,6-4,0 — сотрудник эффективен.

Аналогичным образом и с учетом указанных оценочных диапазонов оценивалась общая эффективность сотрудников организации.

2. «Определение направленности личности» (опросник В. Смекала — М. Кучера).

Назначение: определение личностной направленности.

Стимульный материал: бланк, содержащий ряд пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности (приложение 2).

Процедура исследования. Исследуемым (сотрудникам организации) в индивидуальном порядке предлагалось ознакомиться с рядом утверждений и выбрать из трех возможных ответов один, в наибольшей степени выражающий их мнение или соответствующий реальности, и еще один, наоборот, наиболее далекий от их мнения или же наименее соответствующий реальности.

Обработка результатов. За ответ «наиболее» начислялось 2 балла, за ответ «наименее» — 0 баллов, за ответ, оставшийся невыбранным, — 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммировались для каждого вида направленности отдельно, в результате чего определялась преобладающая направленность личности.

С помощью методики выявлялись следующие направленности:

- направленность на себя (НС);
- направленность на взаимодействие (НВ);
- направленность на дело (НД).

3. «МТЖЦ» (опросник Сопова В.Ф., Карпушиной Л.В.).

Назначение: определение мотивационно-ценностной структуры личности респондентов.

Процедура исследования: Исследуемым (сотрудникам организации) в индивидуальном порядке предлагались для заполнения бланки с рядом утверждений (приложение 3), каждое из которых необходимо было оценить по 5-балльной системе. Перед началом тестирования испытуемым давалась следующая инструкция: «Вам предлагается опросник, в котором описаны различные желания и стремления человека. Просим Вас оценить каждое утверждение по 5-балльной шкале следующим образом:

- если для Вас смысл утверждения не имеет никакого значения, то в соответствующей клетке бланка поставьте цифру «1»;
- если для Вас имеет небольшое значение, то поставьте цифру «2»;
- если для Вас имеет определенное значение — поставьте цифру «3»;
- если для Вас это важно — поставьте цифру «4»;
- если для Вас это очень важно — поставьте цифру «5».

Просим Вас помнить, что здесь не может быть правильных и неправильных ответов и что самым правильным будет правдивый ответ. Старайтесь не использовать для оценки утверждения цифру «3».

Обработка результатов: По результатам методики выявлялись ценностные ориентации испытуемых: развитие себя; духовное удовлетворение; креативность; социальные контакты; собственный престиж; достижения; материальное положение; сохранение индивидуальности. Указанные ценности относятся к разнонаправленным группам:

– духовно-нравственные — саморазвитие, духовная удовлетворённость, креативность и активные социальные контакты, отражающие нравственно-деловую направленность;

– эгоистически-престижные (или прагматические) — престиж, достижения, материальное положение, сохранение индивидуальности.

Кроме того, методика позволяет определить наиболее значимые для испытуемых жизненные сферы: профессиональная сфера; сфера образования; семейная сфера; общественная сфера; сфера увлечений; сфера физической активности.

Обработка результатов производилась путем суммирования баллов в соответствии с ключом и переводом их в стены. Интерпретация основных шкал жизненных ценностей и жизненных сфер осуществлялась на основе следующих показателей:

- 1-3 стена — низкие показатели;
- 4-7 стенов — средние показатели;
- 8-10 стенов — высокие показатели.

Обработка данных проводилась с применением прикладной компьютерной программы «Excel» и компьютерных программ для статистической обработки данных «SPSS Statistics», STATISTICA 6,1.

2.4 Анализ результатов исследования

Результаты экспертной оценки руководителями организаций профессиональной эффективности сотрудников представлены на рисунке 1:

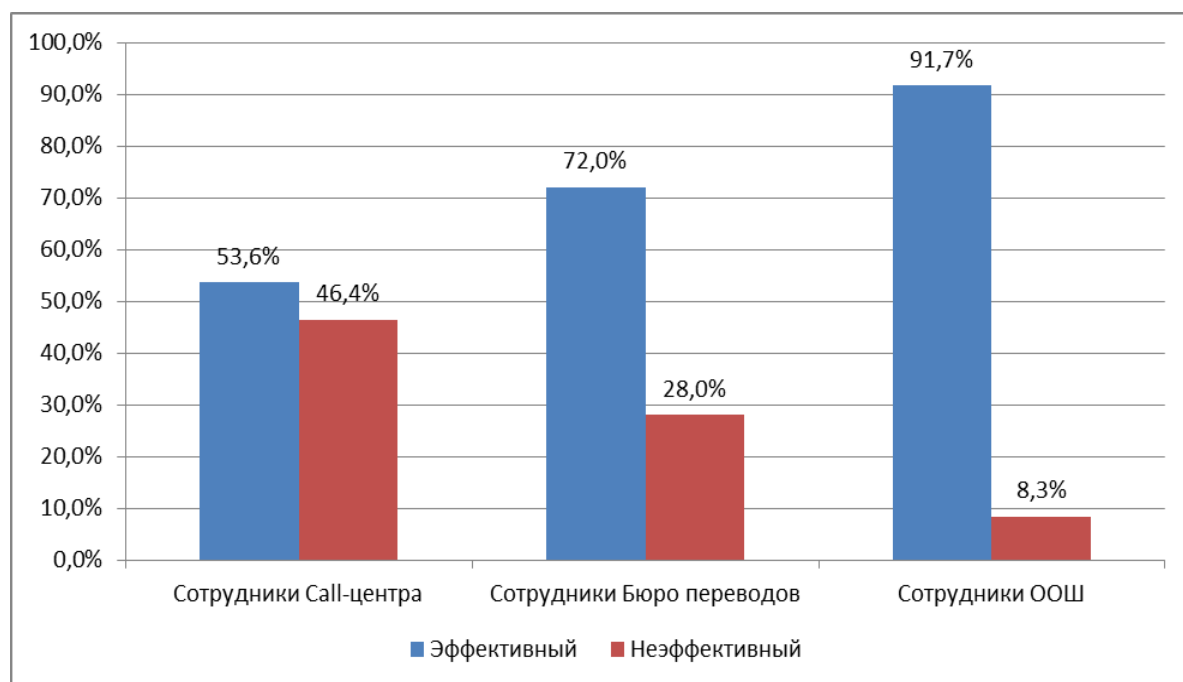


Рисунок 1 — Соотношение сотрудников организаций по профессиональной эффективности, %

Как наглядно демонстрирует рисунок 1, в группе, которую представили сотрудники Call-центра, по оценке руководителя респонденты распределились по степени профессиональной эффективности практически на равные части. Так, эффективными сотрудниками являются 53,6% респондентов и неэффективными являются 46,4% респондентов.

Среди сотрудников Бюро переводов, по мнению руководителя, профессионально эффективными являются 72,0% респондентов и профессионально неэффективными являются 28,0% респондентов.

В третьей исследуемой группе, которую представили сотрудники общеобразовательной школы, 91,7% респондентов были оценены руководителем учреждения как эффективные и 8,3% респондентов — как неэффективные.

Среднегрупповые показатели эффективности сотрудников организаций представлены на рисунке 2:

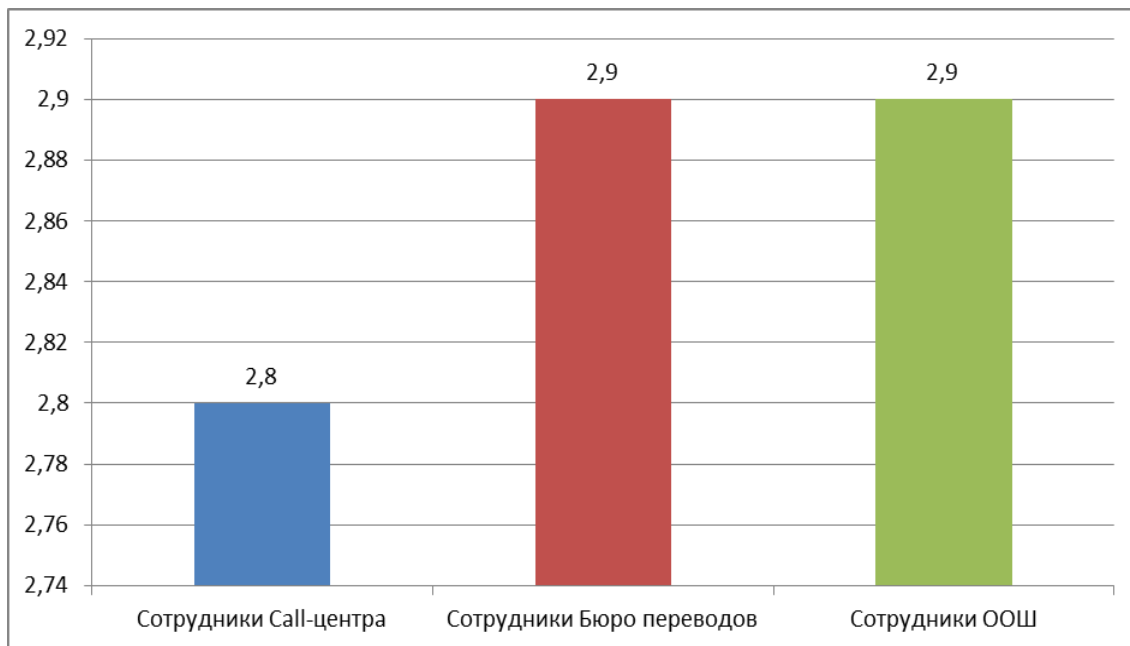


Рисунок 2 — Среднегрупповые значения эффективности сотрудников организаций, баллы

Согласно данным рисунка 2, в целом сотрудники организаций, включенные в исследование, являются эффективными.

Для составления более полной картины на рисунке 3 представлены различные показатели эффективности сотрудников организаций:

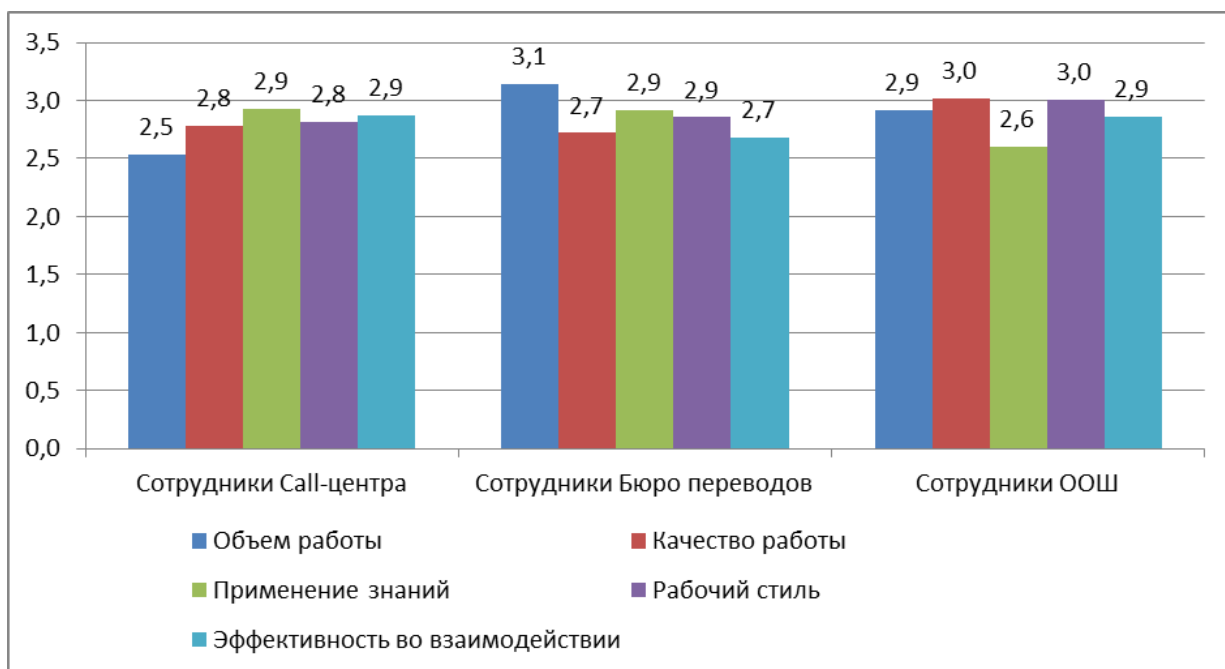


Рисунок 3 — Среднегрупповые значения различных показателей эффективности сотрудников организаций, балл.

Результаты исследования различных параметров эффективности сотрудников Call-центра позволили заключить, что, по мнению руководителя организации наиболее выраженными в данной группе являются такие параметры эффективности, как применение знаний (быстрый анализ ситуации и расстановка приоритетов, самостоятельность при выполнении поставленных задач и в принятии решений) и эффективность во взаимодействии (обмен полученной информацией, работа в команде, убедительность, контактность). Наименьшую эффективность сотрудники рассматриваемой организации демонстрируют при оценке соотношения скорости и результата работы.

При анализе оценок эффективности сотрудников, осуществленных руководителем Бюро переводов, было выявлено, что респонденты данной группы наибольшую эффективность демонстрируют при оценке соотношения скорости и результата работы. Наименее эффективны респонденты рассматриваемой группы при взаимодействии (обмен информацией с сотрудниками, командная работа, готовность к контакту с другими сотрудниками). Вместе с тем, одним из наименьших показателей представлена эффективность сотрудников Бюро в тщательности и равномерности выполнения работы.

Исследование эффективности педагогических работников показало, что, по мнению руководителей организаций, большинство из них не в достаточной мере применяют в профессиональной деятельности полученные знания. Следует при этом отметить, что трудности возникают у молодых педагогов, прежде всего, при осуществлении анализа ситуаций и расстановки приоритетов деятельности, а также в проявлении самостоятельности при выполнении поставленных перед ними профессиональных задач. Вместе с тем, респонденты, представившие исследуемую группу, по мнению руководителя, стабильно демонстрируют тщательность и равномерность работы, надежность и многосторонность.

Таким образом, анализ эффективности сотрудников организаций с разными целями деятельности показал, что между исследуемыми группами присутствует ряд различий.

Таким образом, проведенное анкетирование показало, что между исследуемыми группами существуют различия выраженности таких показателей профессиональной эффективности, как «объем работы» и «качество работы». Наряду с этим в выраженности основных признаков профессиональной эффективности, как «применение знаний», «рабочий стиль» и «эффективность во взаимодействии» значимых различий между группами не выявлено.

Результаты, полученные в ходе проведения методики **«Определение направленности личности» Смекала — Кучера**, представлены на рисунке 4.

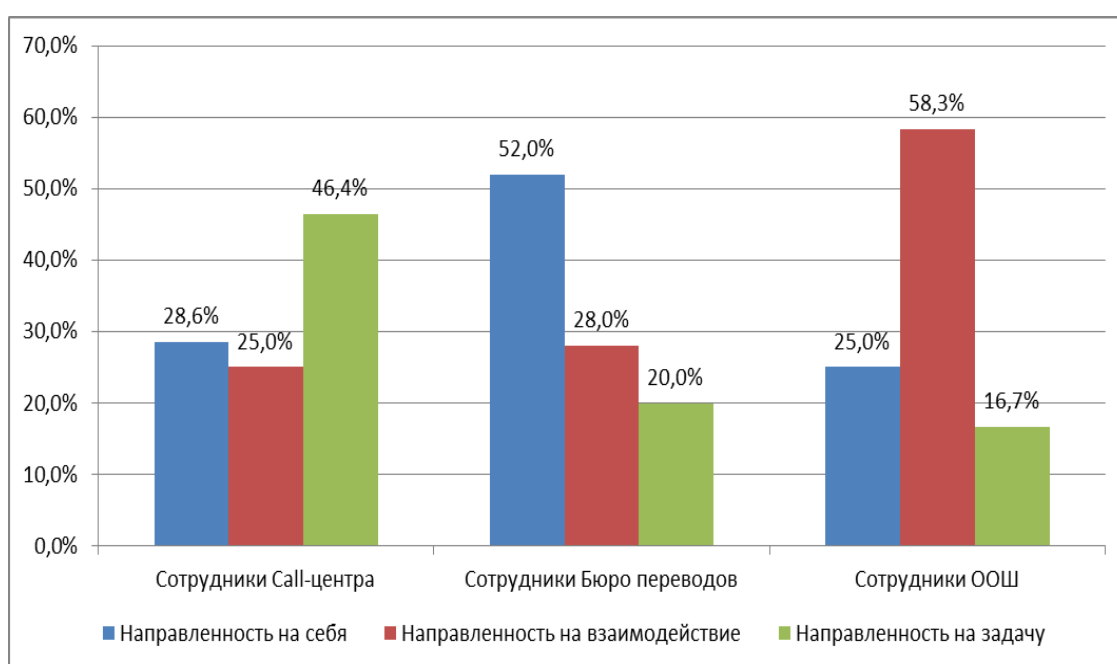


Рисунок 4 — Соотношение сотрудников организаций по выраженности личностной направленности, %

Согласно данным рисунка 4, 28,6% сотрудников Call-центра, 52,0% сотрудников Бюро переводов и 25,0% сотрудников ООШ выявили личностную (или направленность на себя), которая характеризуется стремлением к собственному благополучию, личному первенству, престижу.

Можно сказать, что эти сотрудники организаций чаще всего бывают заняты собой, своими чувствами и переживаниями и при этом мало реагируют на потребности окружающих. В своей работе они видят, прежде всего, возможность удовлетворить свои притязания.

У 25,0% сотрудников Call-центра, 28,0% сотрудников Бюро переводов и 58,3% сотрудников ООШ выявлена коллективистская направленность, (или направленность на взаимодействие), характеризующаяся выраженной потребностью в общении. Т.е. такие сотрудники стремятся при любых условиях поддерживать хорошие отношения с окружающими в связи с тем, что испытывают потребность в эмоциональных связях. Соответственно, в своей работе они видят, прежде всего, возможность удовлетворить свои потребности в общении, а во главу угла они склонны ставить не профессиональные задачи, а интересы людей.

Преобладание направленности на дело (деловую направленность) продемонстрировали 46,4% сотрудников Call-центров, 20,0% сотрудников Бюро переводов и 16,7% сотрудников ООШ. Характеризуя сотрудников организаций с данной направленностью личности, следует отметить, что они, прежде всего, заинтересованы в решении проблем делового характера, выполнении своих профессиональных обязанностей как можно лучше. В межличностных отношениях они преимущественно ориентированы на деловое сотрудничество.

Среднегрупповые показатели выраженности личностной направленности сотрудников организаций представлены на рисунке 5. Согласно представленному изображению в группе сотрудников Call-центров наиболее выраженной является направленность на задачу (деловая направленность), в группе сотрудников Бюро переводов преобладающей является направленность на себя (личностная направленность), а у сотрудников ООШ в качестве доминирующей выступила коллективистская направленность или направленность на взаимодействие с окружающими людьми.

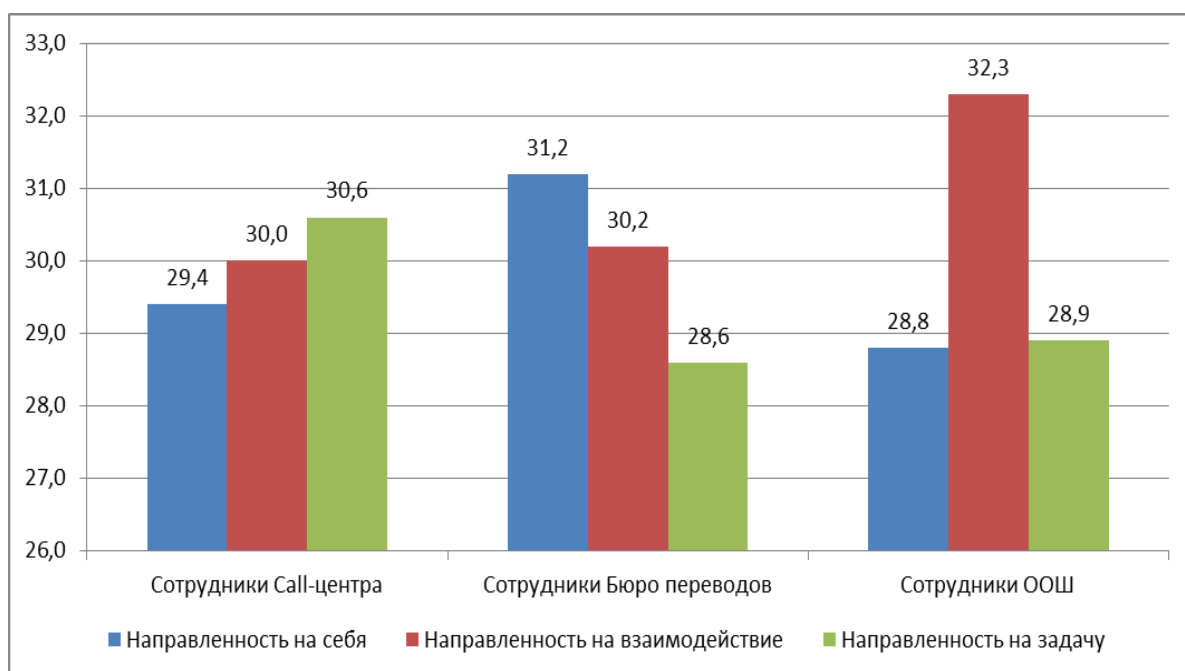


Рисунок 5 — Среднегрупповые показатели выраженности личностных направленностей у сотрудников организаций, %

С целью выявления статистически значимых различий между группами по влиянию фактора направленность личности, фактора эффективность и взаимодействия факторов был использован **двухфакторный дисперсионный анализ для несвязных выборок (таблица 2):**

Таблица 2 — Результаты двухфакторного дисперсионного анализа

	SS	Deg r. of	MS	F	p
Intercept	279,7488	1	279,7488	813,1899	0,000000
Направленность личности	4,2672	2	2,1336	6,2020	0,003293
Эффективность	0,0111	1	0,0111	0,0322	0,858175
Направленность личности и эффективность	21,6397	2	10,8199	31,4518	0,000000
Error	24,4250	71	0,3440		

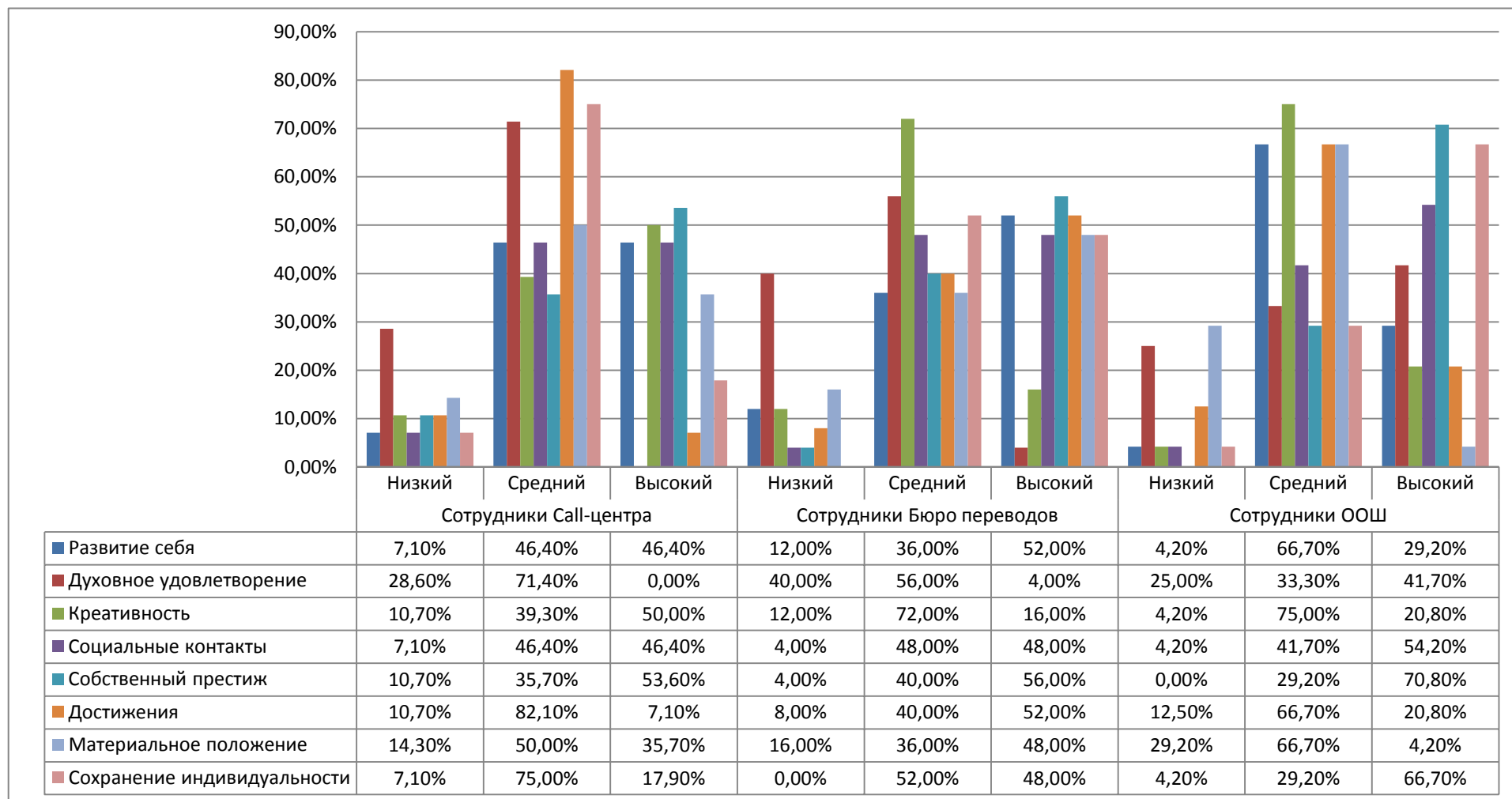
Красным отмечены статистически значимые результаты.

Данные, представленные в таблице ($p \leq 0.05$), свидетельствуют о том, что между исследуемыми группами статистически значимые различия во влиянии взаимодействия фактора направленность личности и организации, а также влиянии фактора направленность личности. Фактор эффективности не оказывает значимого влияния. По результатам анализа можно сделать вывод,

что по отдельности факторы играют не столь значительную роль, как их взаимодействие.

Результаты «МТЖЦ» **В.Ф. Сопова и Л.В. Карпушиной** представлены в таблице 3. Из таблицы следует, что ценность саморазвития у 92,8% сотрудников Call-центра, 88,0% сотрудников Бюро переводов и 95,8% сотрудников ООШ представлена на среднем и высоком уровнях. Низкий уровень выраженности ценности саморазвития выявлен у 7,1% сотрудников Call-центра, 12,0% сотрудников Бюро переводов и 4,2% сотрудников ООШ. Это позволяет заключить, что абсолютное большинство опрошенных сотрудников организаций ориентированы на получение объективной информации о себе (об особенностях характера, способностях и других важных характеристиках собственной личности) и стремятся к самосовершенствованию. Ценность креативности у большинства респондентов исследуемых групп также выражены на высоком и на среднем уровнях, что свидетельствует об их стремлении к реализации своих творческих возможностей.

Таблица 3 — Соотношение сотрудников организаций по выраженности ценностных ориентаций



У 28,6% сотрудников Call-центра, 40,0% сотрудников Бюро переводов и 25,0% сотрудников ООШ ценность духовного удовлетворения представлена низким уровнем. Это свидетельствует о том, что исследуемые не стремятся к получению морального удовлетворения во всех сферах жизни. Остальные сотрудники организаций, представившие исследуемые группы, обнаружили средний и высокий уровни выраженности указанной ценности, т.е. они стремятся, по возможности, заниматься тем, что является для них интересным и приносит ощущение удовлетворения.

Ценность социальных контактов у большинства сотрудников Call-центра (92,9%) и сотрудников Бюро переводов (96,0%) в равной степени представлена средним и высоким уровнями выраженности, что свидетельствует о наличии у них выраженной потребности в установлении благоприятных взаимоотношений с окружающими. В свою очередь, в группе сотрудников ООШ большинство (95,9 %) составили респонденты с высоким уровнем выраженности указанной ценности.

Ценность собственного престижа представлена низким уровнем лишь у 10,7% сотрудников Call-центра и 4,0% сотрудников Бюро переводов. У остальных же респондентов (в трех группах) данная ценность является средневыраженной и ярковыраженной. Полученные данные позволяют утверждать, что для представителей выборки в целом важны признание, уважение и одобрение окружающих.

Ценность достижений у большинства сотрудников Call-центра и ООШ выражена средним показателем, а у сотрудников Бюро переводов данная ценность выражена практически в равном соотношении высоким и средним уровнями. На основании этого, можно утверждать, что у абсолютного большинства сотрудников данной организации в большей или меньшей степени присутствует стремление к достижению конкретных результатов в разные периоды жизни, для них наличие большого количества жизненных достижений является основанием для высокой самооценки и самопринятия.

Для 85,7% сотрудников Call-центра, 84,0% сотрудников Бюро переводов и 70,8% сотрудников ООШ является значимой ценностью материального положения. У остальных же сотрудников организаций, включенных в исследование, она представлена низким уровнем, что позволяет сделать вывод о значимости для абсолютного большинства опрошенных материального достатка.

Высокий уровень значимости ценности сохранения собственной индивидуальности выявлен у 17,9% сотрудников Call-центра, 48,0% сотрудников Бюро переводов и 66,7% сотрудников ООШ. Средний уровень значимости данной ценности обнаружили 75,0% сотрудников Call-центра, 52,0% сотрудников Бюро переводов и 29,2% сотрудников ООШ. Низкий уровень значимости ценности сохранения индивидуальности продемонстрировали лишь 7,1% сотрудников Call-центра, 4,2% сотрудников ООШ. На основании этого, можно сказать, что большинству сотрудников организации, представивших эмпирическую выборку, в большей или меньшей степени свойственно стремление к независимости от окружающих, они стремятся сохранить неповторимое своеобразие собственной личности, взглядов, убеждений и стиля жизни.

Среднегрупповые показатели выраженности ценностных ориентаций у сотрудников Call-центров представлены на рисунке 6. Представленные на рисунке 6 показатели выраженности ценностных ориентаций в исследуемых группах, позволяют заключить, что:

1) для сотрудников Call-центров наиболее значимыми являются ценности саморазвития (7,6), креативности (7,4) и собственного престижа (7,7), а наименее значимы для них ценности духовного удовлетворения (4,4) и достижений (5,3);

2) в качестве основных (наиболее выраженных) ценностей у сотрудников бюро переводов выступили ценность собственного престижа (7,8) и саморазвития (7,4), а наименее выраженной в данной группе является ценность духовного удовлетворения (4,3);

3) доминирующими у сотрудников ООШ являются ценности собственного престижа (8,3) и сохранения индивидуальности (8,1), а наименее значимой для них является ценность материального положения (4,6).

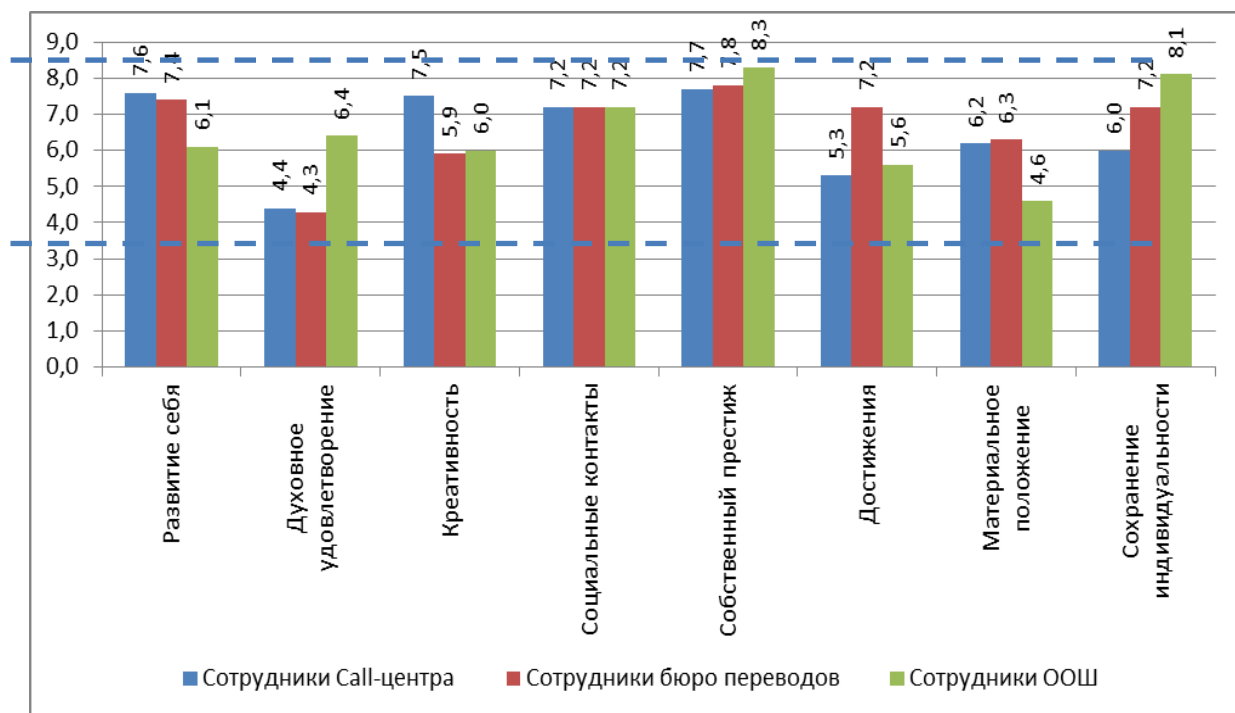


Рисунок 6 — Выраженность ценностных ориентаций у сотрудников организаций, станы

Таким образом, полученные данные позволили заключить, что между исследуемыми группами присутствует как общее, так и различное в ценностных ориентациях сотрудников организаций с различными целями деятельности.

Среднегрупповые показатели значимости жизненных сфер сотрудников организаций, вошедших в выборку, представлены на рисунке 7. Данные указанного рисунка свидетельствуют о том, что во всех исследуемых группах наиболее высокими показателями представлены сферы физической активности, общественной жизни и увлечений, а наименьшим показателем в обеих группах представлена сфера профессиональной деятельности. Наряду с этим, у сотрудников ООШ значимое место в жизни занимает семья.

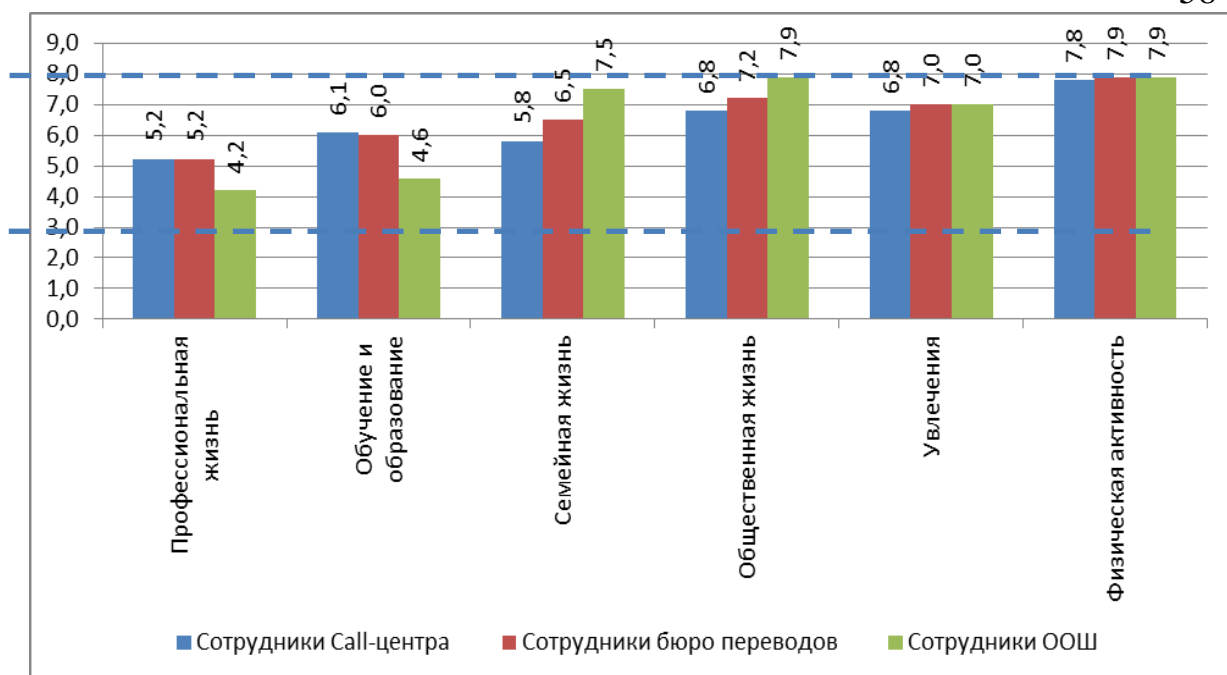
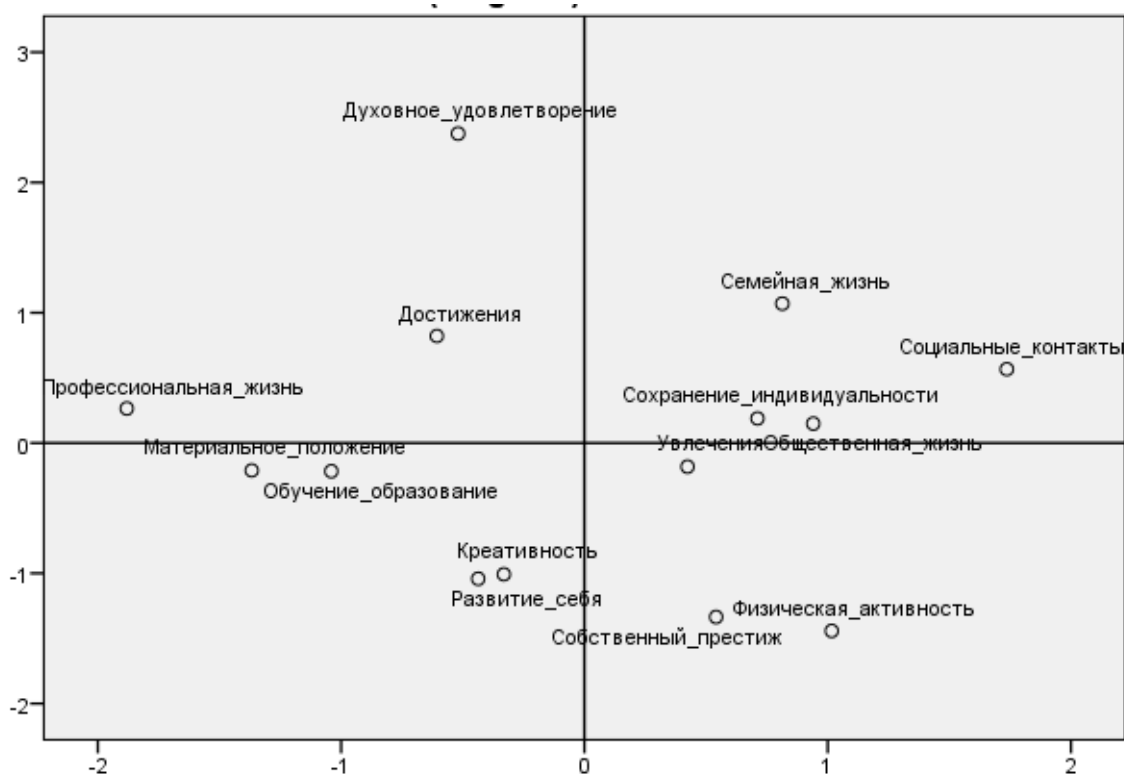


Рисунок 7— Значимость жизненных сфер для сотрудников организаций, стены

Из данных представленной выше таблицы следует, что между исследуемыми группами присутствуют различия по значимости сфер семейной жизни, образования и общественной жизни. Для респондентов исследуемых групп остальных жизненных сфер значимых различий не обнаружено.

Методом многомерного шкалирования данных обрабатывались результаты с трех организаций по «МТЖЦ» В.Ф. Сопова и Л.В. Карпушиной, с целью выявления структуры ценностей и сфер жизни сотрудников в трех организациях. Графически результаты представлены на графике 1.

График 1— Дистанционная модель расположения сфер и ценностей.



Рассматривая положение ценностей и сфер жизни человека по горизонтальной оси можно предположить, что она означает «карьера — отношения». Т.к. к полюсу карьера относятся ценности и сферы профессиональная жизнь, материальное положение, обучение и образование. На противоположном полюсе находятся, условно говоря, сферы и ценности отношений это семейная жизнь, социальные контакты, сохранение индивидуальности, увлечения, общественная жизнь. Также следует заметить, что на полюсе отношений присутствуют сферы увлечений и сохранения индивидуальности, т.е. представители данного полюса считают важным при поддержании различных отношений сохранять свои убеждения и мнения.

Вертикаль можно рассматривать, как «духовные потребности—материальные потребности».

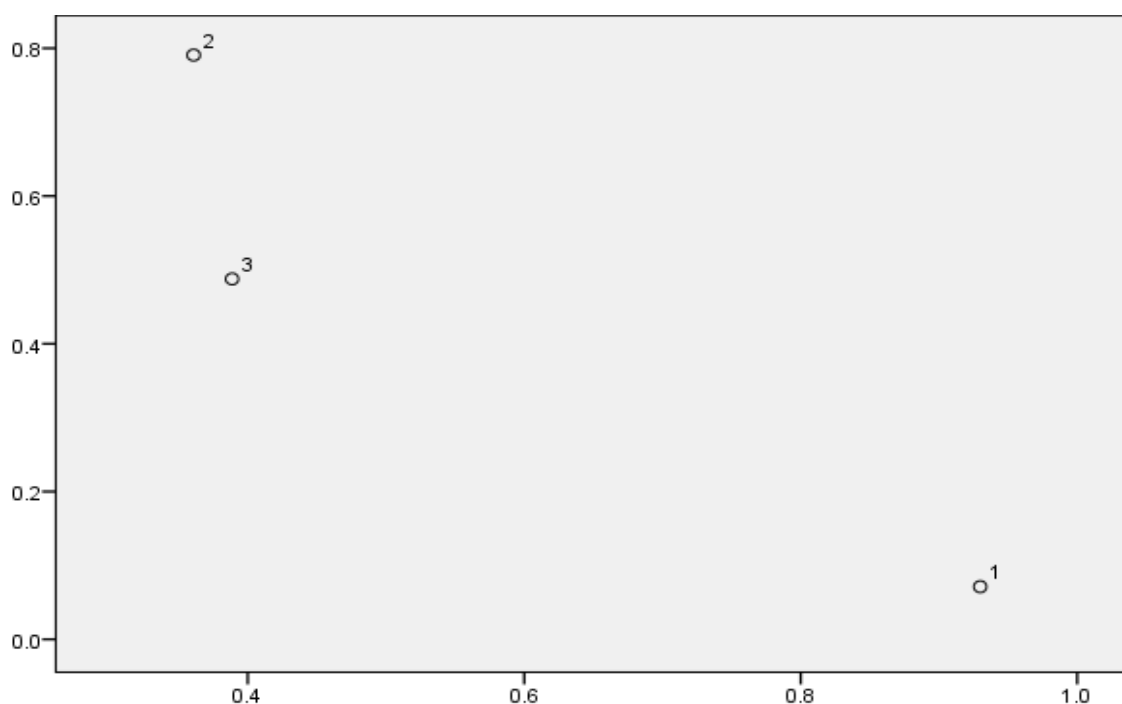
На полюсе материальных потребностей присутствуют физическая активность, собственный престиж, развитие себя, креативность. Этот полюс характеризуется стремлением к развитию своих способностей, творческих возможностей, завоеванию признания в обществе.

Полнос духовных потребностей состоит из ценности духовного удовлетворения, а именно преобладания духовных потребностей над материальными.

Интересным представляется категория ценностей достижения, характеризующаяся постановкой и решением определенных жизненных задач. Данная категория занимает место посредине между полюсами карьеры, духовными и материальными потребностями.

Также мы можем посмотреть, как группируются ценности и сферы жизни сотрудников относительно трех организаций, на графике 2 — расположения организаций в пространстве ценностей и сфер жизни.

График 2 — Расположение организаций в пространстве ценностей и сфер жизни



Обозначения на графике: Call-центры — 1, Бюро — 3 и ООШ — 2.

Ценности и сферы распределились соответственно направленностям деятельности организаций. А именно: Call-центры — на задачу (полюс материальных потребностей), Бюро — на себя (полюс карьеры) и ООШ — на взаимодействие (полюс отношений).

2.5 Анализ корреляционных взаимосвязей

Для подтверждения гипотезы исследования, которая заключалась в предположении о том, что существует взаимосвязь между личной направленностью молодых специалистов их эффективностью в деятельности, в организациях с разными целями деятельности, и был проведен корреляционный анализ Спирмена.

С целью осуществления корреляционного анализа индивидуальные результаты респондентов исследуемых групп были объединены в 3 интегральные таблицы. Далее полученные результаты преобразовывались статистической программой в ранги, после чего составлялись корреляционные матрицы, отображающие выявленные взаимосвязи между показателями проведенных методик.

Проведенный корреляционный анализ позволил выявить множество взаимосвязей различной силы и направленности между показателями методик, полученными в исследуемых группах. Вместе с тем, ознакомимся лишь с теми взаимосвязями, которые позволили нам осуществить проверку гипотезы.

Основные взаимосвязи, выявленные в группе сотрудников Бюро переводов, графически представлены на рисунках 8 и 9.

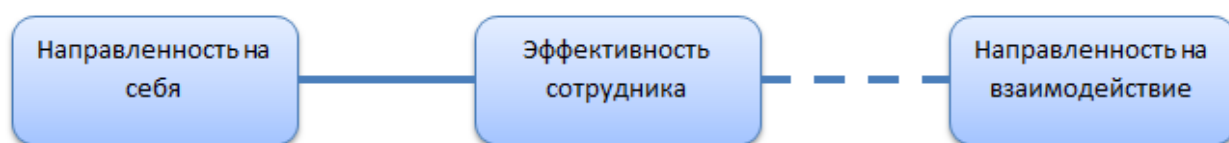


Рис. 8. Взаимосвязи между профессиональной эффективностью и личностной направленностью сотрудников Бюро переводов

Согласно рисунку 8, показатель «эффективность сотрудника» образовал 2 сильные взаимосвязи с показателями «направленность на себя» ($r = 0.678$; $p = 0,000$) и «направленность на взаимодействие» ($r = -0.591$; $p 0,002$). Отмеченные взаимосвязи позволяют заключить, что эффективность сотрудника Бюро переводов является тем более высокой, чем более у него представлены мотивы

собственного благополучия, личного первенства и престижа. Наряду с этим, профессиональная эффективность сотрудника Бюро тем ниже, чем более он ориентирован на поддержание хороших отношений с окружающими и стремление им угодить.



Рис. 9. Взаимосвязи между профессиональной эффективностью и ценностными ориентациями сотрудников Бюро переводов

Как следует из рисунка 9, показатель «эффективность сотрудника» образовал 11 прямопропорциональных взаимосвязей с ценностными ориентациями «развитие себя» ($r = 0.644$; $p = 0,001$), «собственный престиж» ($r = 0.684$; $p = 0,000$), «достижения» ($r = 0.761$; $p = 0,000$), «материальное положение» ($r = 0.757$; $p = 0,000$), «сохранение индивидуальности» ($r = 0.681$; $p = 0,000$) и «духовное удовлетворение» ($r = 0.482$; $p = 0,017$), а также во всеми

жизненными сферами («профессиональная жизнь» / $r = 0.767$; $p = 0,000$ /, «обучение и образование» / $r = 0.531$; $p = 0,008$ /, «семейная жизнь» / $r = 0.697$; $p = 0,000$ /, «общественная жизнь» / $r = 0.529$; $p = ,008$ /, «увлечения» / $r = 0.669$; $p = ,000$ / и «физическая активность» / $r = 0.721$; $p = ,000$ /). Выявленные взаимосвязи подтверждают, что профессиональная эффективность сотрудника Бюро переводов напрямую взаимосвязана с его стремлением удовлетворить личные (эгоистические) потребности во всех сферах жизни, прежде всего, потребностью подчеркнуть собственное «Я» и достичь устойчивого материального положения.

Взаимосвязями, выявленными в группе сотрудников Call-центра, графически представленными на рисунках 10 и 11.

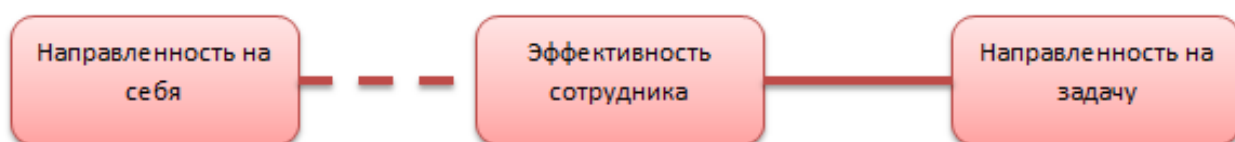


Рисунок 10 — Взаимосвязи между профессиональной эффективностью и личностной направленностью сотрудников Call-центра

Данные рисунка 10 позволили установить, что показатель «эффективность сотрудника» образовал 2 сильные взаимосвязи с показателями «направленность на себя» ($r = -0.662$; $p = 0,000$) и «направленность на задачу» ($r = 0.653$; $p = 0,000$). Таким образом, на основании выявленных взаимосвязей можно утверждать, что эффективность сотрудника Call-центра является тем более высокой, чем менее у него представлены мотивы собственного благополучия, личного первенства и престижа и чем более мотивирован на непосредственное выполнение своих профессиональных обязанностей, увлечен процессом деятельности.

Как следует из рисунка 11, показатель «эффективность сотрудника» образовал 11 прямопропорциональных взаимосвязей с ценностными ориентациями «развитие себя» ($r = 0.730$; $p = 0,000$), «креативность» ($r = 0.685$; $p = 0,000$) «собственный престиж» ($r = 0.729$; $p = 0,000$), «достижения» ($r =$

0.550; $p = 0,004$), «материальное положение» ($r = 0.420$; $p = 0,033$), и «сохранение индивидуальности» ($r = 0.681$; $p = 0,000$), а также со всеми жизненными сферами («профессиональная жизнь» / $r = 0.737$; $p = 0,000$ /, «обучение и образование» / $r = 0.729$; $p = ,000$ /, «общественная жизнь» / $r = 0.645$; $p = ,000$ /, «увлечения» / $r = 0.643$; $p = ,000$ / и «физическая активность» / $r = 0.644$; $p = ,000$ /).



Рисунок 11 — Взаимосвязи между профессиональной эффективностью и ценностными ориентациями сотрудников Call-центра

Таким образом, выявленные взаимосвязи свидетельствуют о том, что профессиональная эффективность сотрудника Call-центра взаимосвязана со сбалансированностью его ценностных ориентаций и степенью удовлетворенности его потребностей во всех сферах жизни.

Взаимосвязями, выявленные в группе сотрудников ООШ, графически представленными на рисунках 12 и 13.



Рисунок 12 — Взаимосвязи между профессиональной эффективностью и личностной направленностью сотрудников ООШ

Согласно данным рисунка 12, показатель «эффективность сотрудника» образовал 3 взаимосвязи, 2 из которых являются обратнопропорциональными («направленность на себя» / $r = -0.544$; $p = 0,006$ / и «направленность на задачу» / $r = -0.486$; $p = 0,016$ /) и 1 — прямопропорциональной («направленность на взаимодействие»

/ $r = 0.747$; $p = 0,000$ /). Таким образом, на основании представленных данным можно сделать вывод, что эффективность сотрудника общеобразовательной школы является тем более высокой, чем более он ориентирован на развитие и поддержание хороших отношений с окружающими и стремление к взаимодействию с ними. Наряду с этим, низкая эффективность труда педагогических работников может быть связана как с преобладанием направленности на самого себя, когда ведущими в профессиональной деятельности становятся мотивы собственного благополучия, личного первенства и престижа, так и с ориентацией исключительно на решение профессиональных задач без учета «человеческого фактора».

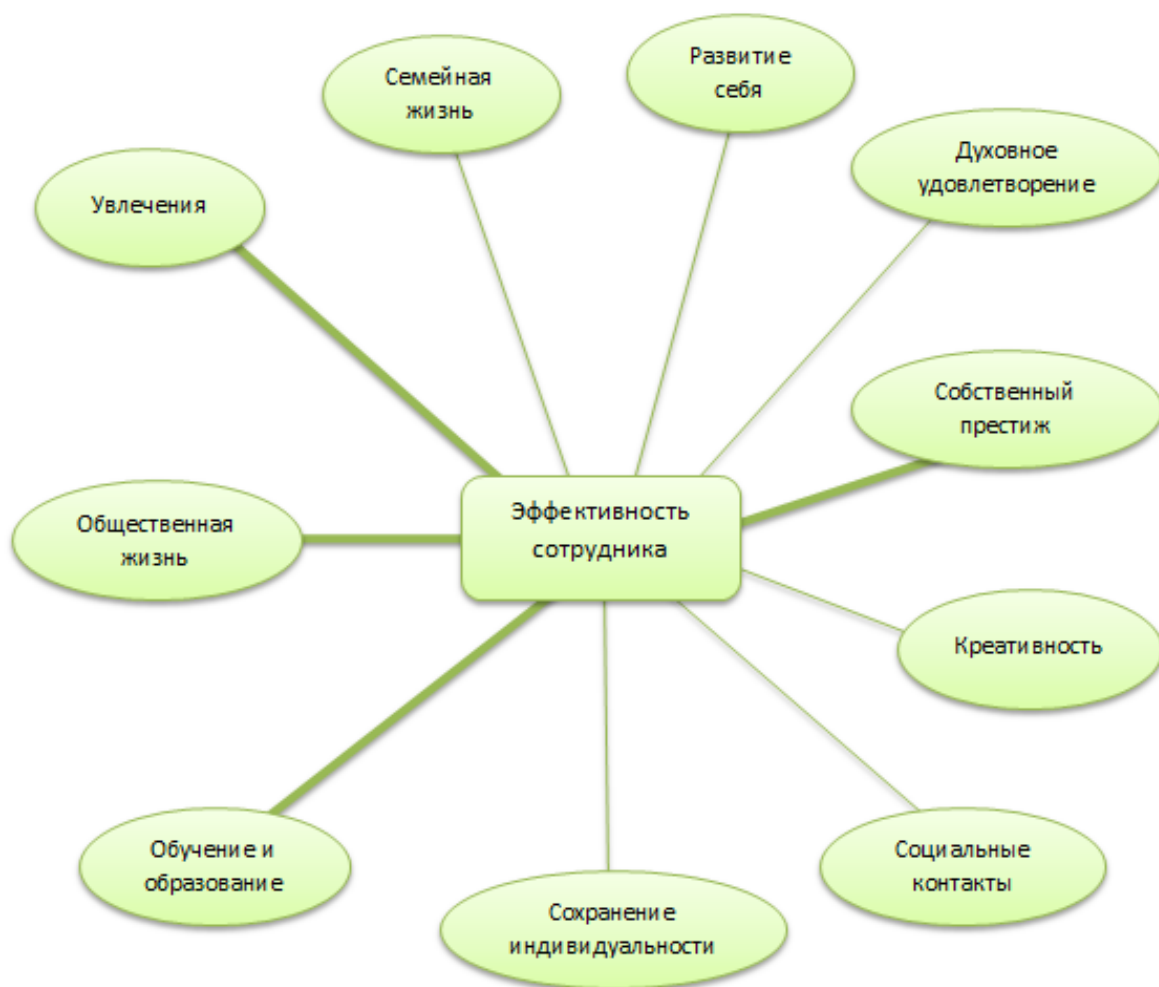


Рисунок 13 — Взаимосвязи между профессиональной эффективностью и ценностными ориентациями сотрудников ООШ

Как следует из рисунка 13, показатель «эффективность сотрудника» образовал 10 прямопропорциональных взаимосвязей, 4 из которых являются сильными прямопропорциональными («собственный престиж» ($r = 0.695$; $p = 0,000$), «обучение и образование» / $r = 0.655$; $p = 0,001$ /, «общественная жизнь» / $r = 0.614$; $p = 0,001$ / и «увлечения» / $r = 0.616$; $p = 0,001$ /) и 6 из которых являются слабыми прямопропорциональными («развитие себя» / $r = 0.422$; $p = 0,040$ /, «духовное удовлетворение» / $r = 0.454$; $p = 0,026$ /, «креативность» / $r = 0.438$; $p = 0,032$ /, «социальные контакты» / $r = 0.476$; $p = 0,019$ /, «сохранение индивидуальности» / $r = 0.423$; $p = 0,040$) и «семейная жизнь» / $r = 0.494$; $p = 0,014$ /). Выявленные взаимосвязи подтверждают, что профессиональная эффективность сотрудника сотрудников ООШ напрямую взаимосвязана с его

стремлением удовлетворить как личные (эгоистические), так и духовно-нравственные потребности во всех сферах жизни.

Таким образом, проведенный корреляционный анализ позволил заключить, что:

1) профессиональная эффективность сотрудников Бюро переводов (тип профессии — «человек — знаковая система»; цель деятельности организации — выполнение письменных переводов текстовых документов различного объема и сложности) является тем более высокой, чем более у них представлены мотивы собственного благополучия, личного первенства и престижа;

2) эффективность сотрудников Call-центра (тип профессии — «человек — техника»; цель деятельности организации — оперативное решение поступающих задач) является тем более высокой, чем менее у них представлены мотивы собственного благополучия, личного первенства и престижа и чем более они мотивированы на непосредственное выполнение своих профессиональных обязанностей, увлечены процессом деятельности;

3) эффективность сотрудников ООШ является тем более высокой, чем более они ориентированы на развитие и поддержание хороших отношений с окружающими людьми и стремление к взаимодействию с ними, а низкая профессиональная эффективность педагогов может быть связана как с преобладанием направленности на себя, так и с ориентацией на решение профессиональных задач без учета «человеческого фактора».

На основании представленного выше можно сделать вывод, что наше предположение о том, что существует закономерная связь между эффективностью деятельности специалиста и соответствием вида направленности его личности целям деятельности организации является верным.

Выводы по главе 2

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

1. По результатам экспертных оценок профессиональной эффективности сотрудников организаций с разными целями деятельности можно сделать вывод, что между ними присутствует ряд различий. В частности, между ними существуют различия в выраженности таких показателей профессиональной эффективности, как «объем работы» и «качество работы». Наряду с этим в выраженности таких признаков профессиональной эффективности, как «применение знаний», «рабочий стиль» и «эффективность во взаимодействии» значимых различий между сотрудниками различных организаций не выявлено.

2. Согласно результатам исследования личностной направленности сотрудников организаций с различными целями деятельности выявлено, что в исследуемых группах представлены респонденты с различной личностной направленностью. Вместе с тем, анализ индивидуальных результатов респондентов показал, что у сотрудников Call-центров наиболее выраженной является направленность на задачу (деловая направленность), в группе сотрудников Бюро переводов преобладающей является направленность на себя (личностная направленность), а у сотрудников ООШ в качестве доминирующей выступает коллективистская направленность или направленность на взаимодействие с окружающими людьми.

3. Исследование ценностных ориентаций сотрудников организаций с разными целями деятельности показало, что между ними присутствует как общее, так и различное. Ценности и сферы распределились соответственно направленностям деятельности организаций. А именно: Call-центры — на задачу (полюс материальных потребностей), Бюро — на себя (полюс карьеры) и ООШ — на взаимодействие (полюс отношений).

Ценность достижения занимает место посередине между полюсами карьеры, духовными и материальными потребностями и характеризуется

постановкой и решением определенных жизненных задач. Данная ценность достижения оказалась важной для переводчиков и операторов.

4. Корреляционный анализ показал, что существует взаимосвязь между профессиональной эффективностью молодых специалистов, работающих в организациях с разными целями деятельности, и их личной направленностью. В частности, выявлено, что профессиональная эффективность сотрудников Бюро переводов (тип профессии — «человек — знаковая система»; цель деятельности организации — выполнение письменных переводов текстовых документов различного объема и сложности) является тем более высокой, чем более у них представлены мотивы собственного благополучия, личного первенства и престижа; эффективность сотрудников Call-центра (тип профессии — «человек — техника»; цель деятельности организации — оперативное решение поступающих задач) является тем более высокой, чем более они мотивированы на непосредственное выполнение своих профессиональных обязанностей, увлечены процессом деятельности; эффективность сотрудников общеобразовательной школы является тем более высокой, чем более они ориентированы на развитие и поддержание хороших отношений с окружающими людьми, стремление к взаимодействию с ними.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Начало трудового стажа – это значимый период в жизни молодого специалиста, в это время он утверждает себя, как профессионал своего дела. Удовлетворенность результатами своего труда, временем, проведенным в рабочей деятельности, желание развиваться — эти и многие другие результаты работы в конкретной организации и на конкретной должности зависят от различных факторов, в нашей работе мы рассмотрели важность соответствия направленности личности молодого специалиста и целей деятельности организации. От этого будет зависеть эффективность деятельности сотрудника, а также можно предполагать, что это соответствие окажет влияние и на его повседневное настроение, желание идти на работу, комфорт при выполнении рабочих задач и другие значимые вещи в жизни конкретного человека.

Мы можем предполагать, что своевременное просвещение и первичная диагностика относительно различных отраслей деятельности для молодых специалистов, а так же более глубокого понимания собственных склонностей, направленности личности позволят сделать подбор персонала более качественным, а молодых специалистов удержит от частой смены работы или направит на получение необходимых навыков для выполнения желаемой деятельности.

Проведенное исследование показало, что по результатам экспертных оценок профессиональной эффективности сотрудников организаций с разными целями деятельности можно сделать вывод, что между ними присутствует ряд различий. В частности, между ними существуют различия в выраженности таких показателей профессиональной эффективности, как «объем работы» и «качество работы».

Выявлено, что в исследуемых группах представлены респонденты с различной личностной направленностью. Вместе с тем, анализ индивидуальных результатов респондентов показал, что у сотрудников Call-центров наиболее

выраженной является направленность на задачу (деловая направленность), в группе сотрудников Бюро переводов преобладающей является направленность на себя (личностная направленность), а у сотрудников ООШ в качестве доминирующей выступает коллективистская направленность или направленность на взаимодействие с окружающими людьми.

Ценности и сферы распределились соответственно направленностям деятельности организаций. А именно: Call-центры — на задачу (полюс материальных потребностей), Бюро — на себя (полюс карьеры) и ООШ — на взаимодействие (полюс отношений).

Корреляционный анализ показал, что существует взаимосвязь между профессиональной эффективностью молодых специалистов, работающих в организациях с разными целями деятельности, и их личной направленностью.

В нашем исследовании мы предлагаем не только сотрудникам отделов по персоналу подобрать наиболее подходящих людей на вакантные должности, но также и самим соискателям подойти более продуманно к устройству на работу и успешно начать трудовую деятельность.

Таким образом, результаты нашей работы, возможно использовать работодателям, специалистам службы персонала в организациях, специалистам занимающимся проблемами молодых сотрудников, также частным предпринимателями, у которых маленькие предприятия и которые сами подбирают свой персонал.

Преподавательским составом университетов с целью введения в курс предметов занятий, позволяющих молодежи обратить свое внимание на свою направленность, продиагностировать ее, проанализировать свои потребности и мотивы, которые движут к целям. Обратить внимание молодежи на значительно больший список организаций и видов деятельности, чем тот, который они уже освоили.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук В.В. Ромашов О.В., Сорокина М.Е., Экономика и социология труда./ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е — М.: Юнити, 1999. — 407с.
2. Акимова Т.А. Теория организации./Акимова Т.А. — М.: Юнити, 2003.- 367 с.
3. Аминов Н.А. Социально-психологические предпосылки специальных способностей школьных психологов / Аминов Н.А. //Вопросы психологии. М.: Школа-Пресс — № 1-2. 1992 — 7-15с.
4. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьев— СПб.: Питер, 2001.-272 с.
5. Афонькина Ю.А. Генезис профессиональной направленности./Ю.А. Афонькина. — СПб, 2003. — 33 с.
6. Бабушкина Т.А. Гарсия-Исер М.Х. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг. / Бабушкина Т.А., Гарсия-Исер М.Х. — Человек и труд,2004. — №6. с.123
7. Багаев В.С. Занятость молодежи — задача государственная / Багаев В.С. — Человек и труд,2003. — №12. с.123
8. Божович Л.И., Благонадёжина А.А. Изучение мотивации поведения детей и подростков / Божович Л.И., Благонадёжина А.А. — М.: Педагогика, 1972. — 180 с.
9. Борисова Е. А. Оценка и аттестация персонала./ Борисова Е. А. — СПб.: Питер, 2003. — 288 с.:
10. Братусь Б.С. К проблеме нравственного сознания в культуру переходящего века / Братусь Б. С. — М.: Школа-пресс — 1993. — № 1- с. 64
11. Валиуллина Г.Г. К вопросу о творческом компоненте профессионального мышления и его развитии у студентов./ Валиуллина Г.Г.- Вестник Астраханского университета, 2006. — №5 — с. 323–326.

12. Ван Хаоюй. Особенности представлений о совести в структуре жизненных ценностей китайских студентов / Ван Хаоюй. Автореферат канд. психол. наук. — СПб., 2013. — 25 с.
13. Горелкина С.Э. Криворотова Т.А., Разработка семейно-ориентированной системы управления.[Электронный ресурс] / Горелкина С.Э., Криворотова Т.А. — Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2013/14/407>
14. Данченко С. А. Профессиональная направленность моряков: Учеб. Пособие/ Данченко С. А. — Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2004. — 59 с.
15. Деркач А.А., Зазыкина В.Г. Акмеология/ Деркач А.А., Зазыкина В.Г. — Питер, 2003, 320с.
16. Добренъков В.И. Российское общество: современное состояние перспективы / Ред. коллег.: В.И. Добренъков и др. — М.: МАКС Пресс, 2003. — 495 с.
17. Добренъков В.И., Смакотина Н.Л., Васенина И.В. Экстремизм в молодёжной среде. Результаты социологического исследования. / Добренъков В.И., Смакотина Н.Л., Васенина И.В. — М.: МАКС Пресс. 2007, С. 42.
18. Додонов Б. И. Эмоции как ценность/ Додонов Б.И. — М.: Политиздат., 1978. — 272 с.
19. Жидкова Е.М. Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда / Е.М.Жидкова // — Социологические исследования, 2005. — №3.
20. Зазыкин В.Г. Основы акмеологической теории профессионализма в управлении./ Зазыкин В.Г. М.: Маан, 2004, 420с
21. Занковский А.Н. Организационная психология./ Занковский А.Н.— 2-е изд. — М.: Флинта: Мпси, 2002. — 648 с.
22. Заславская Т.И. Человеческий фактор в трансформации российского общества. Гуманитарные и социальные науки в России. Публичные лекции. Социология в России. 13 октября 2005. [Электронный ресурс]: Заславская Т.И. — Режим доступа: <http://www.cogita.ru/a.n.->

alekseev/kontekst/t.-zaslavskaya.-chelovecheskii-faktor-v-transformacii-rossiiskogo-obschestva.-lekcija

23. Зубок Ю.А. Молодежь между интеграцией и исключением: социально - экономический аспект / Ю.А.Зубок — СПб: Социально-гуманитарные знания,2010. — № 2.

24. Иваненков С.П. Проблемы социализации современной молодежи. / Иваненков С.П.—Оренбург: Печ. дом. Димур. — 2009.- 291 с.

25. Калибеков Д.Б. Современные проблемы молодежи. / Калибеков Д.Б. — М.: НП- 2010. — № 8

26. Карелин А.В. Большая энциклопедия психологических тестов./ Карелин А. В. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с.

27. Карпов А.В. Понятие профессионально важных качеств деятельности. — М.: Владос-пресс, 2003 — 352 с.

28. Карпов А.В. Психология менеджмента./ Карпов А.В. — М.: Гардарики,2005. — 584 с: ил.

29. Карпухин О.И. Молодёжь России: особенности социализации и самоопределения // Карпухин О.И. Социологические исследования. 2000. № 3. С. 125.

30. Киенко Т.С. Семенова Т.С. Молодежная безработица: мировые тенденции, российская специфика, альтернативные пути решения. / Киенко Т.С. Семенова Т.С. — V Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум»15 февраля — 31 марта 2013 года с. 9-10

31. Климова Е.А. Пути преодоления безработицы / Климова Е.А.// Человек и труд.- 2003. — № 2.

32. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельность / В.И. Ковалев— М.: Наука, 1988. — 192 с.

33. Когрина А. В. Шишигина Н.В. И др., Проблемы российской молодежи или как сделать правильный выбор. Актуальные задачи

педагогика: материалы VII Междунар.науч. Конф.- Чита:"Молодой ученый", 2016.- 110с.

34. Кудрявцев Л.Д. Современное общество и нравственность. [Электронный ресурс]: Кудрявцев Л.Д. — Режим доступа: www.portalslovo.ru/pedagogy/37890.php?ELEMENT_ID=37890&PAGEN_1=8.- загл с экрана -2.03.2014.

35. Лапин А. Е. Неполная занятость и скрытая безработица: региональные аспекты / А.Е.Лапин — Вопросы. Статистики, 2002. — № 9.

36. Лафт Дж. К. Теория организации. / Лафт Дж. К. — М.: Проспект, 2006.

37. Локалова Н.П. Предмет психологии и специфика профессионального мышления психологов. / Локалова Н.П. — Изд.: Школа-Пресс №5,2004. — С. 93-95.

38. Ломов Б.Ф. Направленность личности. Субъективные отношения личности / Б.Ф. Ломов // Психология личности в трудах отечественных психологов / Сост. Л.В. Куликов. — СПб.: Питер, 2000. — С. 105-110.

39. Манеров В.Х. Методологические проблемы измерения и результаты исследования свойств и состояний совести/ Манеров В. Х. — Научные доклады и сообщения, 2009. Вып. 6. С. 3–9.

40. Манеров В.Х. Представления о совести в сознании современной молодежи/ Манеров В. Х. — М.:Псков, 2011. — С. 59–76.

41. Манеров В.Х. Совесть молодых людей в годы кризиса (эмпирическое исследование) // Диалог отечественных светской и церковной образовательных традиций: Материалы Покровских педагогических чтений 2005–2006 Духовная культура как основа безопасности и здоровья личности, семьи и общества. / Манеров В. Х. — СПб.,2006.

42. Манеров В.Х., Ван Хаоюй. Представления о совести в структуре жизненных ценностей российских и китайских студентов/ Манеров В.Х., Ван Хаоюй. — СПб., 2013. — С. 245–260.

43. Манёров В.Х. Журнал Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена/ Манёров В.Х. № 171 / 2014 с. 321.
44. Манько Ю.В., Оганян К.М. Социология молодёжи. / Манько Ю.В., Оганян К.М. — СПб: ИД Петрополис, 2008. — С. 79.
45. Маркова А.К., Психология профессионализма/ Маркова А.К. — М.: "Знание", 1996., 240с.
46. Менщикова И.А. Мотивационно-смысловое содержание профессиональной направленности личности студентов в процессе социализации в вузе / Менщикова И.А., ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский гос.университет» (НИУ) — Челябинск 2014. — с 250.
47. Мясищев, В. И. О взаимосвязи общения, отношения и отражения, как проблеме общей и специальной психологии / В.И. Мясищев —Л., 1970. — С.114-115.
48. Никиреев Е.М. Направленность личности и методы ее исследования: учеб. пособие/ Никиреев Е.М. —Воронеж: Изд. НПО МОДЭК, 2004. — 192с.
49. Перевезенцев С.В. Больной хочет выздороветь. О духовно-нравственном состоянии современного российского общества». [Электронный ресурс]: Перевезенцев С.В. Режим доступа: сайт «Перспективы», www.perspektivy.info/index.php опубл. 13.03.2007. — Загл. с экрана. — 2.03.2014.
50. Петрова С.В. Особенности функционирования профессионально-значимых понятий в мышлении психологов и педагогов. / Петрова, С. В. — Калужский университет, 2001. — 220 с.
51. Платонов К.К. О системе психологии / К.К. Платонов.- М.: Мысль, 1972. -216с.
52. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. — М.: Наука, 1986. — 254с
53. Плуткин С.Г. Ценностные ориентации // [Электронный ресурс] /режим доступа: <http://plook.ru/index/cennostnye-orientacii>

54. Реан А.А. Психология изучения личности/ Реан А. А.— СПб., Изд-во Михайлова В. А., 1999. — 288 с
55. Романов К.М. Теоретические и методологические вопросы психологической подготовки специалистов/ Романов, К. М. — изд.:Гуманитарий. — 2003. — №3. — С. 150-158.
56. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы/ Романова, Е.С. — 2-е изд. — Питер, 2006, 240с.
57. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. — СПб.: Питер, 2000 — 712 с
58. Ручкин Б.А. Молодежь Российской Федерации: положение, выбор пути. Основные выводы и предложения. / Ручкин Б.А. — М.: Социум, 2010. — 144 с.
59. Сафронов Н.А. Экономика организации (предприятия)/Н.А. Сафронова. — М. : Экономистъ, 2005.-с.251.
60. Семенов В.Е. Духовно-нравственное воспитание как необходимый компонент российского образования/ Семенов В. Е. // Нравственность в образовании. 2011. № 8.
61. Семёнов В.Е. Российская полиментальность и социально-психологическая динамика на перепутье эпох./ Семёнов В.Е. — СПб, 2008.-с.492.
62. Семёнов В.Е. Ценностные ориентации современной молодёжи // Социологические исследования./ Семёнов В.Е. 2007, №4, С.37-43.
63. Семенов Т.Е. Аналитический вестник Совета Федерации./Семенов Т.Е. — Государственная молодежная политика: опыт, прогнозы, приоритеты, 2008. — № 4 с.116.
64. Слостенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений./ Под ред. В.А. Слостенина. — М.: Издательский центр "Академия", 2002. — 576 с., с. 32.
65. Смирнов Э. А Теория организации./ Смирнов Э. А М., ИНФРА-М, 2003.- 248 с.

66. Сопов В.Ф., Карпушина Л.В. Морфологический тест жизненных ценностей: руководство по применению / Под ред. Б. М. Петрова, И. Н. Сидорова. — Самара: СамИКП, 2002. — 56 с.

67. Сосновский Б.А. Мотив и смысл / Б.А. Сосновский — М.: Прометей, 1993. — 199 с.

68. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] / — Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/wkm/connect/rosstat/rosstatsite/main/>

69. Фонд имени Питирима Сорокина. Ценности в современной России: итоги экспертного исследования проведенного с 15 июня по 10 сентября 2007 года [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.salvador-d.ru/files/cennosti.ppt>.

70. Фонд общественное мнение. Общероссийский опрос молодежи от 18-23 июля 2002 года (100 населенных пунктов 44 субъекта РФ 1500 респондентов). [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://bd.fom.ru/report/map/dd022827> Принципы и ценности молодежи // <http://bd.fom.ru/report/map/youth/d047702>.

71. Чернов Д.Ю. Влияние педагогической направленности учителя на разрешении нестандартных ситуаций в системе "учитель-ученик" / Чернов Д.Ю. М: Московский педагогический государственный университет, 2001г - 292с.

72. Чуприкова Н.И. Психика и предмет психологии в свете достижений современной нейронауки/ Чуприкова Н.И. // Вопр. психол. 2004. № 2. С. 104–118.

73. Шаукенова З.К. Направленность личности руководителя: диагностика и коррекция (на примере руководителей среднего звена государственного предприятия) \ Шаукенова З.К. Санкт-Петербургский государственный университет — Санкт-Петербург, 1995г.- 194 стр.

74. Швейцер А. Упадок и возрождение культуры./ Швейцер А. — М., 1993.

75. Шмидт М.А. Исследование структуры профессиональной направленности личности. — г. Красноярск. «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.Астафьева», 2009г. — с.250.

76. Эберстадт Н.Д. Настроение общества — причина сверхсмертности в России// [Электронный ресурс] <http://internetsobor.org/obshchestvo/tcerkov-i-mir/obshchestvo/nastroenie-obshchestva-prichina-sverkhsmertnosti-v-rossii>.

77. Юревич А.В. Нравственное состояние современного российского общества. / Юревич А. В. Психологический журнал, N 3, Том 30, 2009, с. 107-117.

78. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека./ Якобсон П.М. — М.: Политиздат, 1969 — 471с

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Оценка эффективности деятельности сотрудника	
1. КОЛИЧЕСТВО (ОБЪЕМ) РАБОТЫ — результат работы/скорость работы	1234
2. КАЧЕСТВО РАБОТЫ	
2.1. Тщательность работы — точность/безошибочность	1234
2.2. Равномерность работы — работа без значительных колебаний	1234
3. ПРИМЕНЕНИЕ ЗНАНИЙ	
3.1. Подвижность мышления — способность быстро перестроиться в новой ситуации	1234
3.2. Анализ ситуации / установка приоритетов — видение связей/оценка существенного	1234
3.3. Самостоятельность — самостоятельность при выполнении заданий	1234
3.4. Экономность — ориентированность на деятельность, минимизирующую расходы	1234
4. РАБОЧИЙ СТИЛЬ	
4.1. Инициативность — личный стиль при выполнении заданий; применение неординарных решений в нестандартных ситуациях	1234
4.2. Выдержка — готовность планомерно работать до завершения задания	1234
4.3. Выносливость — способность отвечать различным по интенсивности требованиям	1234
4.4. Надежность — правильное и в срок	

выполнение заданий	1234
4.5. Многосторонность — временное исполнение других работ	1234
5.СОВМЕСТНАЯ РАБОТА И ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ	
5.1. Обмен полученной информацией — устный и письменный обмен информацией с сотрудниками	1234
5.2. Работа в команде — доказанная готовность к сотрудничеству для совместного решения задачи	1234
5.3. Убедительность — ясное изложение сути дела и защита личного мнения	1234
5.4. Контактность — готовность к контакту с сотрудниками, тактичность и дипломатичность	1234

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Определение направленности личности (опросник)

Текст опросника

1. Больше всего удовлетворение в жизни даёт:

А. Оценка работы.

В. Сознание того, что работа выполнена хорошо.

С. Сознание, что находишься среди друзей.

2. Если бы я играл в футбол, то хотел бы быть:

А. Тренером, который разрабатывает тактику игры.

В. Известным игроком.

С. Выбранным капитаном команды.

3. Лучшими преподавателями являются те, которые:
- A. Имеют индивидуальный подход.
 - B. Увлечены своим предметом и вызывают интерес к нему.
 - C. Создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказать свою точку зрения.
4. Учащиеся оценивают как самых плохих таких преподавателей, которые:
- A. Не скрывают, что некоторые люди им несимпатичны.
 - B. Вызывают у всех дух соревнования.
 - C. Производят впечатление, что предмет, который они преподают, их не интересует.
5. Я рад, когда мои друзья:
- A. Помогают другим, когда предоставляется случай.
 - B. Всегда верны и надёжны.
 - C. Интеллигентны и у них широкие интересы.
6. Лучшими друзьями считают тех:
- A. С которыми складываются взаимные отношения.
 - B. Которые могут больше, чем я.
 - C. На которых можно надеяться.
7. Я хотел бы быть известным, как те:
- A. Кто добился жизненного успеха.
 - B. Кто может сильно любить.
 - C. Кто отличается дружелюбием и доброжелательством.
8. Если я бы мог выбирать, я хотел бы быть:
- A. Научным работником.
 - B. Начальником отдела.
 - C. Опытным лётчиком.
9. Когда я был ребёнком, я любил:
- A. Игры с друзьями.

В. Успехи в делах.

С. Когда меня хвалили.

10. Больше всего мне не нравится, когда я:

А. Встречаю препятствие при выполнении возложенной на меня задачи.

В. Когда в коллективе ухудшаются товарищеские отношения.

С. Когда меня критикует взрослый (учитель).

11. Основная роль школы должна заключаться в:

А. Подготовке учеников к работе по специальности.

В. Развитии индивидуальных способностей и самостоятельности.

С. Воспитании в учениках качеств, благодаря которым они могли бы

уживаться

с людьми.

12. Мне не нравятся коллективы, в которых:

А. Недемократическая система.

В. Человек теряет индивидуальность в общей массе.

С. Невозможно проявление собственной инициативы.

13. Если бы у меня было больше свободного времени, я бы использовал

его:

А. Для общения с друзьями.

В. Для любимых дел и самообразования.

С. Для беспечного отдыха.

14. Мне кажется, что я способен на максимальное, когда:

А. Работаю с симпатичными людьми.

В. У меня работа, которая меня удовлетворяет.

С. Мои усилия достаточно вознаграждены.

15. Я люблю, когда:

А. Приятно провожу время с друзьями.

В. Другие ценят меня.

С. Чувствую удовлетворение от выполненной работы.

16. Если обо мне писали в газетах, мне хотелось бы, чтобы:

- A. Отметили дело, которое я выполнил.
 - B. Похвалили меня за мою работу.
 - C. Сообщили о том, что меня выбрали в комитет или бюро.
17. Лучше всего я учился бы, если бы преподаватель:
- A. Имел ко мне индивидуальный подход.
 - B. Стимулировал меня на более интересный труд.
 - C. Вызывал дискуссию по разбираемым вопросам.
18. Нет ничего хуже, чем:
- A. Оскорбление личного достоинства.
 - B. Неуспех при выполнении важной задачи.
 - C. Потеря друзей.
19. Больше всего я ценю:
- A. Личный успех.
 - B. Общую работу.
 - C. Практические результаты.
20. Очень мало людей:
- A. Действительно радуются выполненной работе.
 - B. С удовольствием работают в коллективе.
 - C. Выполняют работу по-настоящему хорошо.
21. Я не переношу:
- A. Ссоры и споры.
 - B. Отметание всего нового.
 - C. Людей, ставящих себя выше других.
22. Я хотел бы:
- A. чтобы окружающие считали меня своим другом.
 - B. Помогать другим в общем деле.
 - C. Вызывать восхищение других.
23. Я люблю начальство, когда оно:
- A. Требовательно.
 - B. Пользуется авторитетом.

С. Доступно.

24. На работе я хотел бы:

А. Чтобы решения принимались коллективно.

В. Самостоятельно работать над решением проблемы.

С. Чтобы начальник признал мои достоинства.

25. Я хотел бы прочитать книгу:

А. Об искусстве хорошо уживаться с людьми.

В. О жизни известного человека.

С. Типа «Сделай сам».

26. Если у меня были бы музыкальные способности, я хотел бы быть:

А. Дирижёром.

В. Солистом.

С. Композитором.

27. Свободное время с наибольшим удовольствием провожу:

А. Смотря детективные фильмы.

В. В развлечениях с друзьями.

С. Занимаясь своим увлечением.

28. При условии одинакового финансового успеха я бы с удовольствием:

А. Выдумал интересный конкурс.

В. Выиграл бы в конкурсе.

С. Организовал бы конкурс и руководил им.

29. Для меня важнее всего знать:

А. Что я хочу сделать.

В. Как достичь цели.

С. Как привлечь других к достижению моей цели.

30. Человек должен вести себя так, чтобы:

А. Другие были довольны им.

В. Выполнить прежде всего свою задачу.

С. Не нужно было укорять его за работу.

Больше всего	Меньше всего	Больше всего	Меньше всего	Больше всего	Меньше всего	Больше всего	Меньше всего
<u>1</u>		<u>9</u>		<u>16</u>		<u>24</u>	
<u>2</u>		<u>10</u>		<u>17</u>		<u>25</u>	
<u>3</u>		<u>11</u>		<u>18</u>		<u>26</u>	
<u>4</u>		<u>12</u>		<u>19</u>		<u>27</u>	
<u>5</u>		<u>13</u>		<u>20</u>		<u>28</u>	
<u>6</u>		<u>14</u>		<u>21</u>		<u>29</u>	
<u>7</u>		<u>15</u>		<u>22</u>		<u>30</u>	
<u>8</u>				<u>23</u>			

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

«Морфологический тест жизненных ценностей»

(В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина)

Стимульный материал

1. Постоянно повышать свою профессиональную квалификацию
2. Учиться, чтобы узнавать что-то новое в изучаемой области знания
3. Чтобы облик моего жилища постоянно изменялся
4. Общаться с разными людьми, участвовать в общественной деятельности
5. Чтобы люди, с которыми я провожу свободное время, увлекались тем же чем и я
6. Чтобы участие в спортивных состязаниях помогало мне в установлении личных рекордов
7. Испытывать антипатии к другим
8. Иметь интересную работу, полностью поглощающую меня
9. Создавать что-то новое в изучаемой мною области знания
10. Быть лидером в моей семье
11. Не отставать от времени, интересоваться общественно-политической жизнью

12. В своем увлечении быстро достигать намеченных целей
13. Чтобы физическая подготовленность позволяла надежно выполнять работу, дающую хороший заработок
14. Позлословить, когда у людей неприятности
15. Учиться чтобы «не зарывать свой талант в землю»
16. Вместе с семьей посещать концерты, театры, выставки
17. Применять свои собственные методы в общественной деятельности
18. Состоять членом какого-либо клуба по интересам
19. Чтобы окружающие замечали мою спортивную подтянутость
20. Не испытывать чувства досады, когда высказывают мнение, противоположное моему
21. Изобретать, совершенствовать, придумывать новое в своей профессии
22. Чтобы уровень моей образованности позволял чувствовать себя уверенно в общении с самыми разными людьми
23. Вести такой образ семейной жизни, который ценится обществом
24. Добиваться конкретных целей, занимаясь общественной деятельностью
25. Чтобы мое увлечение помогало укрепить мое материальное положение
26. Чтобы физическая подготовленность делала меня независимым в любых ситуациях
27. Чтобы семейная жизнь исправила некоторые недостатки моей натуры
28. Находить внутреннее удовлетворение в активной общественной жизни
29. В свободное время создавать нечто новое, ранее не существовавшее
30. Чтобы моя физическая форма позволяла мне уверенно общаться в любой компании
31. Не испытывать колебаний, когда кому-то нужно помочь в беде
32. Иметь приятельские отношения с коллегами по работе
33. Учиться, чтобы не отстать от людей моего круга

34. Чтобы мои дети опережали в своем развитии сверстников
35. Получать материальное вознаграждение за общественную деятельность
36. Чтобы мое увлечение подчеркивало мою индивидуальность
37. Развивать свои организаторские способности, занимаясь общественной деятельностью
38. Полностью сосредоточиться на своем увлечении, проводя свободное время за хобби
39. Придумывать новые упражнения для физической разминки
40. Перед длительной поездкой всегда продумывать, что взять с собой
41. Какое впечатление моя работа оказывает на других людей
42. Получить высшее образование или поступить в аспирантуру, получить ученую степень
43. Чтобы моя семья обладала очень высоким уровнем материального благосостояния
44. Твердо отстаивать определенную точку зрения в общественно-политических вопросах
45. Знать свои способности в сфере хобби
46. Получать удовольствие даже от тяжелой физической нагрузки
47. Внимательно слушать собеседника, кто бы он ни был
48. В работе быстро достигать намеченных целей
49. Чтобы уровень образования помог бы мне укрепить мое материальное положение
50. Сохранять полную свободу и независимость от членов моей семьи
51. Чтобы активная физическая деятельность позволяла изменять мой характер
52. Не думать, когда у людей неприятности, что они получили по заслугам
53. Чтобы на работе была возможность получения дополнительных материальных благ (премии, путевки, выгодные командировки и т.п.)

54. Учиться, чтобы «не затеряться в толпе»
55. Бросать что-то делать, когда не уверен в своих силах
56. Чтобы моя профессия подчеркивала индивидуальность
57. Заниматься изучением новых веяний в моей профессиональной деятельности
58. Учиться, получая при этом удовольствие
59. Постоянно интересоваться новыми методами обучения и воспитания детей в семье
60. Участвуя в общественной жизни, взаимодействовать с опытными людьми
61. Завоевать уважение у людей благодаря своему увлечению
62. Всегда достигать намеченных спортивных разрядов и званий
63. Не бросать что-то делать, если нет уверенности в своих силах
64. Получать удовольствие не от результатов работы, а от самого процесса
65. Повышать уровень своего образования, чтобы внести вклад в изучаемую дисциплину
66. Чтобы для меня не имело значения, что лидер в семье — кто-то другой
67. Чтобы мои общественно-политические взгляды совпадали с мнением авторитетных для меня людей
68. Занимаясь на досуге любимым делом, детально продумывать свои действия
69. Участвуя в различных соревнованиях, завоевать какой-либо приз, вознаграждение
70. Не говорить с умыслом неприятных вещей
71. Знать, какого уровня образования можно достичь с моими способностями, чтобы их совершенствовать
72. В супружестве быть всегда абсолютно надежным
73. Чтобы жизнь моего окружения постоянно изменялась

74. Увлечаться чем-то в свободное время, общаясь с людьми, увлекающимися тем же
75. Участвовать в спортивных соревнованиях, чтобы продемонстрировать свое превосходство
76. Не испытывать внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу
77. Чтобы приемы моей работы изменялись
78. Повышать уровень своего образования, чтобы быть вхожим в круг умных и интересных людей
79. Иметь супруга (супругу) из семьи высокого социального положения
80. Достигать поставленной цели в своей общественной деятельности
81. В своем увлечении создавать необходимые в жизни вещи (одежду, мебель, технику и т. п.)
82. Чтобы физическая подготовка, давая свободу в движениях, создавала и ощущение личной свободы
83. Научиться понимать характер моей супруги (супруга), чтобы избежать семейных конфликтов
84. Быть полезным для общества
85. Вносить различные усовершенствования в сферу моего хобби
86. Чтобы среди членов моей спортивной секции (клуба, команды) было много друзей
87. Внимательно следить за тем, как я одет
88. Чтобы во время работы постоянно была возможность общаться с сослуживцами
89. Чтобы уровень моего образования соответствовал уровню образования человека, мнение которого я ценю
90. Тщательно планировать свою семейную жизнь
91. Занимать такое место в обществе, которое укрепляло бы мое материальное положение
92. Чтобы мои взгляды на жизнь проявлялись в моем увлечении

93. Заниматься общественной деятельностью, убеждать людей в своей точке зрения

94. Чтобы увлечение занимало большую часть моего свободного времени

95. Чтобы моя выдумка проявлялась даже в утренней зарядке

96. Всегда охотно признавать свои ошибки

97. Чтобы моя работа была на уровне и даже лучше, чем у других

98. Чтобы уровень моего образования помог бы мне занять желаемую должность

99. Чтобы супруг (супруга) получала высокую зарплату

100. Иметь собственные политические убеждения

101. Чтобы круг моих увлечений постоянно расширялся

102. Иметь, прежде всего, моральное удовлетворение от достигнутых успехов в спорте

103. Не придумывать вескую причину, чтобы оправдаться

104. Перед началом работы четко ее распланировать

105. Чтобы мое образование давало возможность получения дополнительных материальных благ (гонорары, льготы)

106. В семейной жизни опираться лишь на собственные взгляды, даже если они противоречат общественному мнению

107. Тратить много времени на чтение литературы, просмотр передач и фильмов о спорте

108. Не завидовать удаче других

109. Иметь высокооплачиваемую работу

110. Выбрать редкую, уникальную специальность для обучения, чтобы лучше проявить свою индивидуальность

111. Вести себя за столом дома так же, как и на людях

112. Чтобы моя работа не противоречила моим жизненным принципам

Спасибо за участие!