

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П.АСТАФЬЕВА
Институт психолого – педагогического образования
Кафедра социальной психологии

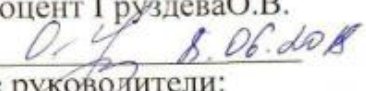
АХЛАНОВА ИРИНА НИКОЛАЕВНА

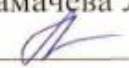
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ У
СОТРУДНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ**

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология трудовой деятельности

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
к.пс.н., доцент Груздева О.В.


Научные руководители:
к.пс.н., доцент КГПУ
им. В.П. Астафьева
Арамачева Л.В.


к.пс.н., доцент кафедры
психологии труда и инженерной
психологии СибГУ
им. М.Ф. Решетнева
Лукьянченко Н.В.


Дата защиты 08.06.2018г

Обучающийся:
Ахланова И.Н.


Оценка 8.00.2018г

Красноярск 2018

Содержание

| | |
|---|----|
| Введение | 3 |
| Глава 1. Теоретические аспекты проблемы взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения..... | 6 |
| 1.1 Удовлетворенность профессиональной деятельностью как психологическая проблема..... | 6 |
| 1.2 Мотивация профессиональной деятельности в дошкольном образовательном учреждении | 16 |
| 1.3 Особенности профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования | 24 |
| Выводы по первой главе | 28 |
| Глава 2. Эмпирическое исследование взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения..... | 30 |
| 2.1 Организация и методы исследования..... | 30 |
| 2.2 Анализ результатов исследования..... | 32 |
| 2.3. Рекомендации по повышению удовлетворенности трудом у педагогов..... | 37 |
| Выводы по второй главе | 38 |
| Заключение | 39 |
| Список использованных источников | 42 |
| Приложение А (обязательное) Иллюстративная часть | 48 |
| Приложение Б (справочное) | 63 |
| Приложение В (справочное)..... | 67 |

Введение

Актуальность исследования. На современном этапе развития общества утверждается новое понимание целей и результатов профессионального развития педагога, достижение которых выступает ключевым условием гуманизации образования, представляющей сегодня одну из актуальных задач его модернизации. Новые цели предполагают дальнейший рост творческой активности педагога, его самореализацию и достижение неповторимости личности.

Проблемы мотивации работников всегда были и остаются актуальными независимо от общественно-политического строя и сферы деятельности человека, так как от четко разработанных систем мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты предприятий в их деятельности и, особенно, в области внедрения в производство инновационных процессов, мероприятий научно-технического прогресса. Изучение мотивации необходимо, так как это один из методов управления личностью, воздействия на ее потребности и желания, на повышения качества деятельности.

Актуальность темы определяется тем, что, проводимая в стране модернизация образования ставит цель повышения его качества. С сентября 2013 года впервые дошкольное образование стало первым уровнем непрерывного общего образования. Вместе с вступлением в силу нового Закона Российской Федерации «Об образовании» и Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее ФГОС ДО) изменился подход к профессиональной компетенции педагогических кадров дошкольных образовательных учреждений (п Педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей, обозначенными в п настоящего Стандарта.) ФГОС ДО предъявляет требования к образовательным программам и технологиям, которые используются в дошкольных образовательных учреждениях, к необходимым условиям для эффективной педагогической деятельности по воспитанию личности ребёнка, его подготовке к дальнейшему школьному обучению, а также к квалификации педагогических работников. В связи с этим работодателю требуются педагоги с высоким уровнем профессионализма и с этой целью он должен совершенствовать все имеющиеся управленческие механизмы. Именно поэтому для сохранения и привлечения высококвалифицированных кадров и комплектованием дошкольных учреждений новым поколением педагогов необходимо создать систему моральных и материальных стимулов.

Актуальность мотивации деятельности педагогов по формированию их заинтересованности в качестве профессиональной деятельности возрастает при изменениях, происходящих в ходе модернизации системы образования. Все это

свидетельствует о необходимости теоретических предпосылок использования мотивации в управленческой деятельности руководителя.

Актуальность темы исследования обусловлена сложившимся противоречием: с одной стороны, ставятся новые цели профессионального развития педагога дошкольного образования, а с другой – отсутствуют мотивационные факторы развития педагога дошкольного. Значимость указанного противоречия, недостаточная разработанность критериев оценки профессионального развития личности педагога дошкольного образования, а также непосредственные запросы практики и определили выбор темы исследования.

Цель исследования: выявить и охарактеризовать взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения.

Объект исследования: мотивация профессиональной деятельности и удовлетворенность трудом.

Предмет исследования: взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения.

Гипотеза исследования.

Имеется связь между показателями мотивации профессиональной деятельности и показателями удовлетворенности трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения.

В соответствии с целью и гипотезой исследования были определены следующие задачи:

1. Дать теоретический анализ научной литературы по теме исследования и уточнить содержание основных понятий.

2. Выявить наличие возможной связи между мотивами педагогов дошкольного образования, обеспечивающими успешность его самореализации в профессиональной деятельности и их удовлетворенностью трудом.

3. Определить общую структуру личностных свойств, обуславливающих уровень удовлетворенности трудом в группах педагогов дошкольного образования с высокими и низкими показателями удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Методологическая основа исследования. При проведении исследования мы опирались на теоретические и методологические принципы отечественной психологии, в частности, принципы деятельностного, личностного и системного подходов, разработанные в трудах А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б.Ф. Ломова, А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского, Л.С. Выготского.

Мы руководствовались также некоторыми теоретическими положениями, сформулированными в рамках концепции семантического интеграла личности (К.А. Абульханова-Славская), мотивационно-гигиенической теории (Ф. Герцберг), концепций профессионального саморазвития педагога (Л.М. Митина), гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс), акмеологии (Н.В. Кузьмина, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин),

рефлексивно-гуманистической психологии и педагогики сотворчества (Н.Г. Алексеев, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов, Е.П. Варламова).

Методы исследования. Для решения поставленных задач и проверки исходных предположений нами был использован комплекс взаимодополняющих исследовательских методов:

– теоретический анализ психологической, педагогической, социологической литературы, а также диссертационных исследований по изучаемой проблеме;

– психодиагностические методики для изучения удовлетворенности профессиональной деятельностью («Интегральная удовлетворенность трудом», А.В. Батаршев, «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А.А. Реана), а также корреляционный анализ.

База и этапы исследования. Работа осуществлялась на базе МБДОУ № XX г. Красноярска. В эмпирическом исследовании приняли участие 25 педагогов дошкольного образования. Все испытуемые – женщины в возрасте от 20 до 49 лет.

Достоверность результатов и выводов исследования обеспечивалась использованием надежных, валидных психодиагностических методик, взаимопроверкой результатов, получаемых по разным методикам, содержательным анализом выявленных фактов, репрезентативной выборкой испытуемых.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключаются в разработке и обосновании положения об использовании показателя удовлетворенности профессиональной деятельностью как значимого психологического критерия личностно-профессионального развития педагога.

В работе выявлена взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения; определена структура личностных свойств педагогов, обуславливающих уровень удовлетворенности.

Практическая значимость исследования состоит в том, что его результаты могут быть использованы при разработке программ психолого-акмеологического сопровождения профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования и методических рекомендаций по повышению эффективности управления образовательными учреждениями.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения и результаты исследования докладывались на заседаниях научно-методического семинара кафедры педагогики и психологии.

Структура и объем исследования. Представленная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы, включающего 83 источника, приложений.

Глава 1 Теоретические аспекты проблемы взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения

1.1 Удовлетворенность профессиональной деятельностью как психологическая проблема

В современной литературе понятие удовлетворенности определяется неоднозначно. Это обусловлено тем обстоятельством, что данное понятие разрабатывается разными авторами независимо друг от друга, в разных проблемных контекстах, а также преобладанием эмпирических исследований над теоретическими.

Так, с точки зрения И.А. Джидарьян и Е.В. Антоновой удовлетворенность представляет собой психологический феномен, который определен как негомогенное образование личности. Его структура представлена в виде рефлексивного ядра и эмоционально-насыщенного фона. Важнейшей особенностью этого феномена является его двойная обусловленность, предполагающая определенный баланс положительных и отрицательных эмоций.

В исследовании О.С. Васильевой и Е.А. Демченко удовлетворенность рассматривается в качестве одного из основных показателей эффективности стратегии жизни человека. Наиболее развернутый теоретический анализ явления удовлетворенности дан с позиций субъектного подхода в рамках концепции семантического интеграла личности, представленной в работах К.А. Абульхановой-Славской.

В этой концепции удовлетворенность включается в структуру активности как выражение психологического результата (эффективности), как проявление механизма обратной связи между различными составляющими и этапами жизненной активности, как критерий оценки жизни самим человеком.

Традиционно в социологических и социально-психологических исследованиях термин «удовлетворенность трудом», чаще всего, предстает в качестве собирательного для обозначения вербально выраженных общих (удовлетворенность работой, профессией) и частных удовлетворенностей (вербально выраженных оценок отдельных сторон трудовой деятельности). Однако, вопрос о том, какая – социальная или психологическая – реальность измеряется через удовлетворенность трудом, не уточняется.

При этом психологический анализ проблемы удовлетворенности профессиональной деятельностью необходимо проводить в тесной взаимосвязи с проблемой субъективной значимости труда и трудовой мотивации.

В отечественной и зарубежной литературе понятия «удовлетворенность трудом», «удовлетворенность работой» и «удовлетворенность профессиональной деятельностью» выступают в большинстве случаев как тождественные.

Отношение к труду необходимо рассматривать в следующих аспектах:

- 1) отношение к труду вообще (субъективное представление о труде, о роли в жизни человека);
- 2) отношение к профессии как к определенному или частному виду труда;
- 3) отношение к работе (профессиональной деятельности) в конкретных условиях.

Следовательно, удовлетворенность профессиональной деятельностью целесообразнее представить, как интегральную психологическую характеристику отношения личности к различным аспектам трудовой активности (к труду вообще, к профессии, к работе в конкретных производственных условиях).

В исследованиях отечественных и зарубежных психологов (О.С.Васильева, Е.А. Демченко, М. Аргайл и др.) обнаружено, что взаимосвязь общей удовлетворенности жизнью с личностными характеристиками гораздо теснее, чем с неличностными факторами (жизненными стандартами, семейными отношениями, работой, здоровьем и т.д.).

В работах С.Л. Рубинштейна, К. Муздыбаева, М. Аргайла, В. Франкла, К. Роджерса, Э. Фромма обсуждаются вопросы взаимосвязи удовлетворенности с такими психологическими явлениями как смысл жизни и самореализация личности.

Так, в исследовании К. Муздыбаева отмечается, что одним из важнейших психологических аспектов смысла жизни является способность субъекта переживать ценность жизни, удовлетворяться и побуждаться ею. Основной вывод М. Аргайла состоит в том, что продуктивная самореализация личности сопровождается интегральным чувством удовлетворенности, ощущением полноты бытия.

С точки зрения В. Франкла удовлетворенность не является ни конечным предназначением человека, ни его первичным стремлением, а является результатом, следствием осуществления смысла жизни. С.Л. Рубинштейн писал, что чем меньше человек стремится к удовлетворению, чем больше он занят делом своей жизни, тем больше положительного удовлетворения он находит. В работах Д.А. Леонтьева используется понятие удовлетворенности самореализацией как ощущения успешности осуществления самого себя как в жизни, так и в повседневной деятельности. В научных трудах К. Роджерса обосновывается идея о неразрывной связи самореализации и удовлетворенности, а также указывается, что для человека особенно важны самореализация в профессиональной и личной жизни.

Однако, на наш взгляд, удовлетворенность не является собственно отношением. Согласно трактовке данной психологической категории в научной литературе, отношение определяется как основанная на индивидуальном опыте избирательная, осознанная связь человека со значимым для него объектом, как

потенциал психической реакции личности в связи с каким-либо предметом, процессом или фактом действительности (В.Н. Мясищев).

Большой вклад в изучение удовлетворенности профессиональной деятельностью, отношения к труду, мотивации труда внесли такие ученые, как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Херцберг, Л. Портер, Э. Лоутер, В. Врум, Р. Хьюзман, Дж. Хатфилд, У.Э. Деминг, Б.Ф. Скиннер и др. Эти ученые создавали различные теории и модели мотивации и удовлетворенности трудом, выработывали практические рекомендации по применению своих теорий [5].

Однако говорить о том, что проблема полностью изучена, нельзя. Многие модели и теории противоречат друг другу, отстаивают противоположные утверждения об изучаемом феномене. Каждая из теорий и моделей подвергалась критике со стороны других ученых, и необходимо отметить, что эти теории и модели, созданные зарубежными учеными, – продукты другого общества, отражающие другие культурные стандарты и поэтому не всегда применимы в российских условиях.

Отечественные ученые приступили к исследованию проблем удовлетворенности трудом сравнительно недавно. За это время ими получены важные результаты, раскрывшие, в частности, структуру и иерархию мотивов трудовой деятельности работников предприятий промышленности, сельского хозяйства и др. Но, к сожалению, уровень этих исследований и практическое применение их результатов не отвечают полностью современным требованиям.

Имеются неясности в определении сущности этого явления, в установлении его связи с философскими и экономическими категориями.

Пока четко не установлены значение и пути использования показателей удовлетворенности трудом в практике управления предприятиями. Необходимо отметить, что большинство отечественных специалистов рассматривают удовлетворенность трудом как психологическую или социально-психологическую категорию. Большинство диссертационных исследований, посвященных проблеме отношения к труду, удовлетворенности трудом, текучести кадров у нас в стране защищены по философским наукам и рассматривают удовлетворенность трудом как философскую категорию (А.Э. Левин, А.К. Мещеркин, К.Р. Хаава, Г.П. Бессокирная) [5].

В контексте психологии труда удовлетворенность профессиональной деятельностью рассматривается как совокупность психологических установок по отношению к трудовой деятельности, осуществляемой персоналом предприятия, так как удовлетворенность трудом в первую очередь зависит от соответствия результата труда внутренним потребностям субъекта труда [1].

Американский социолог Е. Локк, определяя понятие «удовлетворенность трудом», первоначально формулировал его как «приятное позитивное эмоциональное состояние в результате оценки своей работы или своего опыта». В дальнейшем он немного изменил данное определение. «Удовлетворенность трудом является результатом оценки своей работы, позволяющей достичь определенных ценностей, связанных с работой, при условии, что эти ценности дают возможность удовлетворить потребности индивида».

В.А. Ядов и А.А. Киссель рассматривают удовлетворенность профессиональной деятельностью как уровень адаптации работника в данной организации, свидетельствующей о том, что «предъявляемые к нему требования и предоставляемые ему возможности отвечают его потребностям и соответствуют его ориентациям, социальным установкам, направленности интересов [13].

Удовлетворенность -неудовлетворенность, характеризуют эмоциональное восприятие работниками различных сторон профессиональной деятельности. Бесспорно, что роль эмоций в трудовой деятельности человека огромна, в том числе в психофизиологическом механизме удовлетворенности трудом. Удовлетворенность трудом, – пишет Р. Штольберг, – не что иное, как психическое состояние работника, отражающее его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию, его потребности и ожидания относительно работы.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью является проявлением психической уравновешенности, результатом наличия таких обстоятельств в трудовом процессе, которые согласуются с потребностями и ожиданиями или результатом отсутствия таких потребностей и ожиданий, которые в данной трудовой системе оставались бы неудовлетворенными.

Некоторые авторы попытаются систематизировать человеческие потребности как основу для группировки трудовых мотивов, требований личности, факторов удовлетворенности трудом. Таким образом, можно выделить пять видов потребностей:

- 1) потребность в труде,
- 2) потребность в развитии умственных и физических способностей,
- 3) потребность в творческой деятельности в коллективе, в социальных контактах при кооперации, в социальной защищенности,
- 4) потребность в материальном обеспечении,
- 5) потребность в социальной интеграции через процесс труда.

Удовлетворенность трудом является важной характеристикой сознания членов трудового коллектива и выступает вербально выраженным отношением к труду, то есть вербальным поведением.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью является универсальным критерием объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль, способ, манеру общения и управления удовлетворенными и неудовлетворенными людьми.

Низкая удовлетворенность профессиональной деятельностью может рассматриваться как одна из причин снижения производительности труда персонала. Недостаточная удовлетворенность результатами своей деятельности может быть дополнительным источником редукции индивидуальных ресурсов личности, что в результате становится угрозой для психического и физического здоровья работающего человека [4].

Удовлетворенность профессиональной деятельностью – это приятное, позитивное, эмоциональное состояние, исходящее из оценки своей работы или

опыта работы. Она является восприятием самими работниками того, насколько хорошо их работа обеспечивает важные с их точки зрения вещи.

Выделяют три важных параметра удовлетворенности профессиональной деятельностью: эмоциональная реакция на сложившуюся на работе ситуацию; соответствие результатов труда ожиданиям и выработке соответствующих реакций и установок; проявление других смежных установок в поведении.

Выделяются следующие пять параметров профессиональной деятельности, наиболее точно характеризующих ее с точки зрения тех аффективных реакций, которые она вызывает у работников организации.

Собственно, работа (степень, в которой работа предоставляет человеку интересные задания, возможности познавать новое, испытывать чувство ответственности за порученное дело). Важнейшими мотивационными факторами, связанными с удовлетворенностью профессиональной деятельностью, являются:

- а) само содержание работы;
- б) автономность при ее выполнении;
- в) уровень интересности и сложности;

г) профессиональная деятельность, не оставляющая места для скуки и дающая человеку определенный статус.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью генерализованная установка индивида к своему труду. Любая работа не сводится к выполнению отдельных функции или заданий, а представляет собой широкий набор различных деятельностей. Общая удовлетворенность (или неудовлетворенность) своей профессиональной деятельностью включает в себя всю совокупность ощущений удовлетворенности от каждого включенных в труд форм деятельности и взаимодействий [4].

Факт существования столь различных истолкований удовлетворенности профессиональной деятельностью, которые порой противоречат, а чаще дополняют друг друга, является свидетельством, как сложности проблемы, так и её неполной разработанности. Индустриально-организационные психологи занимаются исследованием удовлетворенности работой уже более 60 лет; это одна из наиболее подробно исследованных тем в данной области психологии. Несмотря на большой объем проведенных исследований, теории удовлетворенности профессиональной деятельностью, которые указывали бы на ее источники и раскрывали бы механизмы каузальных процессов, до сих пор разработаны неадекватно. Большинство теоретических утверждений являются следствиями теорий мотивации [3].

В рамках современной психологической науки общепринятой и общепризнанной как наиболее эвристичная и интерпретационно ресурсная в этой области считается двухфакторная «мотивационно-гигиеническая» теория удовлетворенности трудом Ф. Герцбергера. К условно обозначаемым как мотивационные критериям относят собственно содержательные характеристики трудовой деятельности, успехи и достижения личности или группы в труде, перспективы квалификационно-профессионального, в том числе и карьерного роста, признание со стороны социального окружения, в

частности, показатели престижного и «имиджевого» характера. К условно обозначаемым как повышения гигиенические критериям относят эргономические условия труда, уровень материального вознаграждения, стиль руководства, характер межличностных отношений в трудовом коллективе. Следует специально отметить, что удовлетворенность трудом, как правило, повышается при оптимизации «мотивационных» факторов.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью, как показывают многочисленные исследования, выступает как серьезная составляющая социально-психологического климата в коллективе, будучи и существенной базой формирования и реализации позитивной психологической атмосферы в группе, и одновременно следствием устоявшихся положительных взаимоотношений между работниками. Что касается эффективности деятельности, то для адекватной оценки этого первостепенного параметра социальной активности личности и группы учет такого субъективного фактора, как удовлетворенность трудом, является необходимым условием.

В процессе операционализации теории Ф. Герцберга организационные психологи Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм выделили пять базовых факторов, необходимых, с их точки зрения, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками организации как содержательная, интересная и приносила удовлетворение. К ним относятся:

1. Разнообразие умений. Более содержательны те работы, для которых требуется много, а не одно или несколько различных умений.

2. Идентичность задания. Работы, которые составляют единое целое, более содержательны, чем работы, являющиеся лишь некоторой частью всей работы.

3. Важность задания. Работы, которые важны для других людей, более содержательны, чем маловажные работы.

4. Автономия. Работы, при выполнении которых человек может проявлять независимость, пользоваться свободой и принимать решения, касающиеся выполнения работы, более содержательны, чем работы, не дающие таких возможностей.

5. Обратная связь, касающаяся работы. Работы, в которые включена обратная связь, касающаяся того, как сотрудник выполняет свою работу, более содержательны, чем работы без обратной связи

И все же результаты пятнадцатилетних исследований Ф. Херцберга и его коллег не позволяют провести четкую границу между гигиеническими и мотивирующими факторами. Такая частичная верификация характерна для всех так называемых диспозиционных теорий мотивации труда. К этой группе подходов, описывающих структуру трудовой мотивации и условия удовлетворенности трудом, традиционно относят иерархическую модель потребностей А. Маслоу, ERG-теорию С. Алдерфера и теорию потребностей в достижениях Д. Мак-Келланда [3].

Поэтому удовлетворенность профессиональной деятельностью в рамках когнитивных подходов, в конечном счете, зависит от соответствия реального

результата деятельности ожидания индивида. Однако каждый из таких подходов имеет свои нюансы [3].

Теория общих ожиданий разработана в конце 60-х гг. прошлого века на базе исследований большой группы организационных психологов, в частности, В. Врума, Дж. Кэмпбелла, Л. Портера, И. Лоулера и др. Она исходит из того, что существуют четыре группы взаимосвязанных переменных, совокупность которых опосредствует ожидания индивида, уровень его трудовой активности, а в конечном счете результаты трудовой деятельности и степень удовлетворенности ею. К ним относятся: ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий, ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы, инструментальность и ценность.

Ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий отражает веру в то, что усилия приведут к достижению желаемого уровня выполнения работы. Эта вероятность сильно зависит от оценки человеком собственных умений и знаний, касающихся работы, от ожиданий других людей, а также от поддержки со стороны коллег и благоприятного влияния условий труда и других средовых переменных.

Ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы. Это вероятностное понятие, сходное с предыдущим, отражает веру в то, что за выполнением работы последуют определенные прямые результаты (или результаты первого уровня) – от повышения зарплаты, продвижения по службе и чувства достижения до признания, увеличения объема работы и увеличения продолжительности рабочего дня.

Инструментальностью называется полезность определенного поведения или результата с точки зрения достижения какой-либо другой значимой цели; эта переменная отражает веру в то, что между поведением и достижением этой цели существует связь. Понятие инструментальности особенно релевантно для трудовых результатов второго уровня – это желательные последствия, которые не вытекают непосредственно из трудовой деятельности, но становятся возможными за счет прямых результатов (первого уровня) трудового поведения. Ценность. Результатам первого и второго уровней приписывается определенная ценность (иногда ее называют валентностью) – это переменная, отражающая степень привлекательности результатов для человека. Повышение заработной платы (результат первого уровня), которое вытекает из повышения в должности, может иметь высокую положительную ценность, потому что оно инструментально для достижения положительно оцениваемых сотрудником результатов второго уровня, например, более высокого жизненного уровня».

Хотя, как уже отмечалось, теория общих ожиданий строится на совершенно иных методологических посылах, чем диспозиционные теории, легко заметить определенные параллели, в частности, двухуровневую структуру ожидаемых результатов деятельности, которые очевидно связаны с иерархией человеческих потребностей. В целом данный подход представляется достаточно сложным и эклектичным, что существенно затрудняет его практическое использование. Более того, как отмечает Л. Джуэлл, хотя многие гипотезы, в основе которых лежит теория общих ожиданий, подтверждаются в

различных исследованиях, доказательства правильности этой модели в целом не получено [2].

Гораздо более удобной с практической точки зрения при оценке степени удовлетворенности профессиональной деятельностью представляется теория справедливости Дж. Адамса. Согласно этой концепции, люди сравнивают соотношения между тем, что они получают в своей рабочей ситуации (своими результатами), и затраченными на это усилиями (своими вложениями) с соотношением результатов и вложений других людей. К результатам относятся заработная плата, статус и должностной уровень. Наиболее значимыми вложениями являются умения, знания, опыт, стаж работы и образование. Согласно теории справедливости, удовлетворенность трудом будет высокой, если индивидуальное соотношение результат/усилия будет равно или несколько выше среднего значения для данного вида деятельности. Вполне очевидно, что удовлетворенность резко падает, если это соотношение ниже среднего – данная ситуация воспринимается как явная несправедливость. Однако, как показал ряд исследований, удовлетворенность трудом часто снижается и в тех случаях, когда данное соотношение существенно выше среднего. Многие индивиды в подобных случаях испытывают чувство вины и стремятся избавиться от него за счет увеличения своего вклада в трудовую деятельность, тем самым исправляя выявленную несправедливость.

Основным недостатком теории справедливости является то, что в ее рамках существенно ограничен, а в целом ряде случаев и попросту невозможен учет таких факторов, обуславливающих удовлетворенность трудом, как система межличностных отношений, статусно-ролевая позиция личности в неформальной групповой структуре [2].

Структура удовлетворенности профессиональной деятельностью состоит из следующих элементов:

- 1) удовлетворенность социальным статусом;
- 2) удовлетворенность производственной ситуацией;
- 3) удовлетворенность функциональным содержанием труда.

Социальный уровень удовлетворенности трудом зависит от удовлетворенности профессией как видом труда, обеспечивающим желаемый социальный статус. Мы рассматриваем определенную профессию не «со стороны», а «изнутри», как проявляет себя индивид внутри группы, занимающейся данным видом труда. С этой точки зрения удовлетворенность трудом является индикатором включенности в социальный контекст данного вида труда.

Вместе с тем изучение удовлетворенности трудом проводится в связи с конкретным рабочим местом, занимаемым индивидом. Значит, отражение социального элемента в структуре удовлетворенности трудом – это психическое состояние, указывающее на степень его интегрированности с социальным контекстом рабочего места. Под социальным контекстом рабочего места понимается совокупность социальных и социально значимых качеств прямо или опосредованно присущих данному рабочему месту.

Выход за рамки социального контекста определенного рабочего места и интеграция с контекстом другого, значимо отличающегося более высоким статусом от занимаемого, проявляется как неудовлетворенность социальным элементом структуры удовлетворенности трудом. В него входят следующие факторы: социальный статус, возможность служебного продвижения, повышения квалификации, достижение социально значимых результатов, общественного признания и т.п.

Психологический элемент структуры удовлетворенности понимается как степень адаптации работника к производственной среде. Но к этому уровню структуры удовлетворенности трудом относим лишь следующие подструктуры: условия труда; организацию труда, так как в действительности только они составляют сферу в трудовой деятельности, по отношению к которой возможен процесс адаптации. Под условиями труда понимаются санитарно-гигиенические, эстетические условия производства и психологический климат коллектива.

Организация труда включает в себя организационно-технические элементы производства, куда входят режим труда и отдыха, принципы оплаты, особенности включенности в технологическую схему, организационная структура, материально – организационное обеспечение, безопасность труда. Адаптация ко всем этим факторам имеет качественные отличия, обусловливаемые соответствующей спецификой.

Третий уровень удовлетворенности трудом – психофизиологический – понимается нами как степень соответствия выполняемых в процессе работы функций способностям индивида, как соответствие функционального содержания труда психофизиологическим особенностям работника. (Под психофизиологическими особенностями здесь понимается совокупность психических и физических задатков индивида, которая формирует его способность к труду, а также существующие на основе этих задатков такие характеристики работника, как успешность овладения профессией, навыки, знания и так далее. Этот уровень структуры удовлетворенности трудом иногда выделяется как самостоятельный вид удовлетворенности и называется «удовлетворенность работой» или «удовлетворенность деятельностью»).

К психофизиологическому элементу структуры удовлетворенности трудом относятся такие факторы, как интерес к работе и различные параметры нервной и физической нагрузки (тяжесть, монотонность, ритмичность и так далее).

В качестве общей характеристики элементов структуры удовлетворенности можно отметить, что социальный уровень структуры удовлетворенности трудом формируется в результате социального влияния и может быть изменен этим влиянием. Психологический уровень предопределяется адаптацией работника и производственной средой, то есть ситуация может изменяться и мобилизацией адаптивных возможностей, и в результате соответствующих мероприятий, перестраивающих состояние подструктур, формирующих этот уровень удовлетворенности. Психофизиологический уровень удовлетворенности трудом оказывается

заданным объективным соотношением свойств индивида и функциями, которые он должен выполнять на данном рабочем месте, и здесь ничего нельзя изменить, не сменив или работника, или рабочее место. Вследствие этого проблема соответствия: «индивид – рабочее место» решается о двух сторон:

– разработкой вопроса с точки зрения соответствия индивида рабочему месту занимается такая отрасль науки, как профотбор;

– аспект соответствия рабочего места (средств труда) свойствам и возможностям человека разрабатывается инженерной психологией и эргономикой». Эта степень гибкости каждого из уровней удовлетворенности, видимо, должна учитываться при проведении соответствующих исследований [3].

Исходя из этого, целесообразнее определять удовлетворенность не как собственно отношение, а как характеристику реально существующей связи между человеческим индивидом и предметами объективной реальности. На основе проведенного анализа в главе отмечается, что по своему качеству удовлетворенность представляет собой оценочно-эмоциональное явление, субъективное переживание; по своей природе удовлетворенность есть интегральная психологическая характеристика отношения личности к различным сторонам жизнедеятельности; по своей роли удовлетворенность является субъективным результатом активности и психологическим стимулом развития личности.

В результате аналитического обзора теоретических и эмпирических исследований отечественных и зарубежных ученых (М.Б. Кунявский, В.Б. Моин, И.Н. Попова, О.Н. Родина, Ф.Н. Ильясов, Т.А. Китвель, В.А. Ядов, В. Врум, Э. Дисси, Д. Макгрегор, Ф. Герцберг, Л. Портер, Э. Лоулер, К. Замфир и др.) показано, что удовлетворенность профессиональной деятельностью представляет одну из важнейших переменных при изучении человека в сфере профессиональной деятельности.

Проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью традиционно изучалась в связи с производственным поведением специалиста и его производственной эффективностью, что привело к нивелировке гуманистического аспекта взаимоотношения человека и трудовой деятельности. Показано, что наиболее перспективными в исследовании удовлетворенности профессиональной деятельностью являются направления, ориентированные на понимание ее как личного того явления, на изучение зависимости удовлетворенности от личностных характеристик и ее роли в процессе профессионального развития специалиста. Констатируется, что целесообразным в специально-научном и практическом отношении является исследование удовлетворенности конкретными видами трудовой деятельности в конкретных производственных условиях.

Исходя из проведенного теоретического анализа понятие «удовлетворенность профессиональной деятельностью» можно определить, как интегральную психологическую характеристику отношения личности к различным аспектам трудовой активности (к труду, к профессии, к работе в конкретных условиях).

Таким образом, удовлетворенность является психологическим результатом трудовой активности, который в тоже время стимулирует дальнейшее развитие личности в профессиональной деятельности.

1.2. Мотивация профессиональной деятельности в дошкольном образовательном учреждении

Ценностно-мотивационная сфера личности была и остается предметом пристального внимания философов (Аристотель, Н.А. Бердяев, Р. Декарт, И. Кант, М. Монтель, Платон, Г. Рикерт и др.), эмпирических психологов (К. Бюллер, З. Фрейд, К. Левин и др.) истории отечественной психологии (П.К. Анохин, П.П. Блонский, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, К.Н. Корнилов, А.А. Ухтомский и др.).

В этих работах утверждается, что деятельность каждого человека всегда побуждается определенными ценностями и мотивами. Создание механизма и системы мотивации труда требует изучения понятия и сущности мотивации и стимулирования труда. Связано это с тем, что эти экономические категории носят универсальный характер и ими занимаются представители разных отраслей науки – социологи, экономисты, управленцы, психологи, юристы, биологи, философы и другие.

В зависимости от сферы применения данного понятия возможны его различные формулировки. Так, в «Толковом словаре русского языка» под ред. С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой мотивация трактуется как совокупность мотивов, доводов в пользу чего-либо; понятия «мотивировка» и «мотивация» считаются равнозначными [28]. Следует принять во внимание и точку зрения психологов, согласно которой мотивация представляет собой действие внешних и внутренних стимулов, способных вызвать положительную реакцию или активизировать поведение.

В роли мотивов могут выступать интересы и потребности, эмоции и влечения, идеалы и установки индивидуума [30]. Так, по мнению Л.В. Петровского, мотивация – это совокупность внутренних и внешних условий, побуждающих субъекта к активности, а также объект или предмет, на который направлена эта осознаваемая или неосознаваемая активность [31].

С точки зрения биологии мотивация трактуется как активное состояние мозговых структур, побуждающее высших животных и человека совершать наследственно закрепленные или приобретенные опытом действия, направленные на удовлетворение индивидуальных или групповых потребностей [5].

Необходимо отметить, что с проблемой мотивации наиболее часто сталкиваются управленцы и экономисты, решая на практике вопросы повышения эффективности работы и конкурентоспособности предприятия. По этой причине наибольшее количество определений мотивации дано в экономической литературе. С.В. Шекшня, как представитель менеджеров-

управленцев, высказывает мнение, что мотивация есть желание (намерение), которое заставляет людей заниматься определенной деятельностью с целью удовлетворения некоторой потребности. В то же время он полагает, что мотивация представляет собой движущую внутреннюю силу, которая направляет на достижение определенной цели индивидуальные усилия [44].

М.Г. Лапуста считает, что мотивация является состоянием готовности (предрасположенности) человека, склонности поступать (действовать) определенным образом [33]. По его мнению, в управленческой практике мотивация – это использование мотивов поведения человека для управления его деятельностью, побуждающих человека к активности и повышению производительности труда. Мотивация включает и формирование мотивов в процессе деятельности человека, и закрепление их в качестве постоянно действующей доминанты [33].

В.М. Анисимов рассматривает мотивацию работников как совокупность мотивов поведения и деятельности, направленных на достижение общих целей организации [3]. Более подробно сущность мотивации трактует П.В. Журавлев. Он считает, что мотивация представляет собой использование мотивов поведения человека в практике управления его деятельностью.

Система мотивации необходима для создания трудовых отношений, обеспечивающих соответствие между определенными интересами работодателя и работника, при котором у последнего возникает потребность хорошо трудиться [11]. В отечественной литературе по управлению трудовыми ресурсами можно встретить трактовку понятия «мотивация» как совокупности внешних и внутренних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают формы и границы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [23]. Л.И. Лукичева под мотивацией понимает психоэнергетический потенциал, ориентирующий человека на достижение определенной цели (деятельность), силу, побуждающую человека к действию [22].

В.В. Травин рассматривает мотивацию труда как стремление работника получить определенные блага (удовлетворить свои потребности) посредством определенной трудовой деятельности [35]. Иного мнения придерживаются в определении понятия «мотивация» В.Н. Федосеев, В.Н. Верхоглазенко, В.И. Герчиков, М.В. Герш, которые считают, что деятельность любого человека обусловлена некими движущими силами (мотивами). В.Н. Федосеев приводит следующее определение мотивации: «Мотивация – это совокупность внешних и внутренних движущих мотивов (сил), побуждающих к деятельности для достижения поставленных действий» [40].

В.Н. Верхоглазенко определяет мотивацию как психологический внутренний механизм человека, который анализирует предмет на соответствие потребности и запускает направленное поведение по присвоению этого предмета (если он соответствует потребности) [48, с. 23-24]. Мотивация выступает компонентом самосознания работника, определяющим его поведение и отношение к труду, а также связь с конкретными условиями работы; трактуется как процесс психологического и физиологического

управления поведением человека, определяющий его организованность, направленность, устойчивость и активность; как совокупность мотивов, побуждающих к достижению цели [49, с. 13-14].

Схожего мнения в определении понятия экономической категории «мотивация» придерживается Дж. Болт, который утверждает, что мотивация – это способ добиться максимального эффекта от работы подчиненных через понимание их мотивов, причин их плохой или хорошей работы, и применение такой информации позволяет добиваться наивысшего уровня производительности [4].

М. Эггерт считает, что мотивация – процесс, который направляет поведение работника [46]. По мнению Г. Шредера, мотивация – это определенное стремление в конкретной ситуации совершить определенное действие [45]. Дж. Адаир утверждает, что мотивация – это совокупность всех мотивов человека, совершающего определенные действия [1]. Из приведенных определений понятия можно выделить наиболее удачные, но все они не в полной мере отражают сущность понятия мотивации, особенно это касается трудовых ресурсов предприятия.

По нашему мнению, наиболее полно понятие и сущность экономической категории «мотивация» раскрывает А.Я. Кибанов. В его определении отмечено, что мотивация является процессом побуждения себя и других к определенной деятельности, направленной на достижение личных целей или целей организации [17]. При этом А.Я. Кибанов дает еще одно, очень важное расширенное определение мотивации как процесса сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [17].

В литературе используется термин «мотивация труда», под которым понимается внутреннее побуждение к определенному трудовому поведению, ограниченному умственными и физическими способностями людей, целью которого является достижение в процессе труда либо целей организации, либо целей работника, либо совместное достижение целей работника и организации [8]. При этом «труд» понимается ими как физические и умственные способности людей, которые могут быть использованы при производстве товаров и услуг, или как целенаправленная, легитимная, сознательная, востребованная деятельность человека [11].

Известно, что движущая сила работника – это мотив. Как отмечает И.С. Варданян, мотив представляет собой образ желаемого человеком блага, которое придет на смену потребности при условии, если будут выполнены определенные трудовые действия.

В понятие мотива труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена – издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия [47, с. 39-44.].

Кроме того, важно иметь в виду, что мотивы могут формироваться по-разному. По мнению О.С. Виханского, если получение искомого блага не

требует особых усилий работника, либо это благо получить очень сложно, то мотив труда чаще всего не формируется. Но мотив труда формируется всегда, когда трудовая деятельность работника является единственным или основным условием получения необходимых благ [7].

Иначе формируются мотивы продвижения по службе или получения более высокого квалификационного разряда. Здесь более важны интеллектуальные способности работника, уровень его развития, который необязательно предполагает его трудовую активность. Сила мотива, отмечает И.И. Кабушкин, детерминирована степенью актуальности той или иной потребности для работника. Чем насущнее нужда в определенном благе, чем сильнее стремление его получить, тем активнее действует работник [14]. Так, возможна ситуация, утверждает Э. Дубрин, когда работник для поддержания определенного уровня благосостояния готов оплатить здоровьем получение дополнительных благ: надбавок и льгот, связанных с условиями труда, повышенной оплаты за сверхурочные работы [10].

Характерно, что такие ситуации имеют место в случае потери работы из-за кризиса, когда люди часто вынуждены выбирать варианты поведения, которые могут граничить с недопустимыми для человека. При этом особенностью мотивов труда является их направленность как «на других», так и «на себя», обусловленная производством товаров. Продукт труда, становясь товаром, удовлетворяет потребности не самого работника, а других людей, потребности же работника товар может удовлетворить через свою стоимость [6].

Вызвано это еще и тем, что любая деятельность сопряжена с определенными затратами (издержками) и имеет цену. Так, А.К. Казанцев отмечает, что трудовая деятельность определяется затратами моральных и физических сил. Высокая интенсивность труда часто может отпугивать 11 работников, если нет достаточных условий для восстановления нормальной работоспособности. Плохая организация производства и труда, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия на производстве, неразвитость социально-бытовой сферы в ряде случаев обуславливают такую стратегию трудового поведения, при которой работник предпочитает работать меньше, но и меньше получать, так как для него неприемлема цена интенсивного труда [15].

Однако возможны и другие причины, влияющие на уровень мотивации труда. Например, большое влияние на снижение мотивационного потенциала оказывает эффект «профессионального выгорания», вызванный негативными факторами.

Это психологические переживания, истощение от длительного воздействия напряжения, которые связаны с интенсивными межличностными коммуникациями, сопровождающимися повышенной эмоциональностью. «Профессиональное выгорание», считает А.А. Козлов, наступает, если работник оценивает свою работу как незначительную; не удовлетворен профессиональным ростом, ощущает недостаток самостоятельности или

ролевую неопределенность вследствие нечетких к нему требований; испытывает перегрузку и т. п. [52, с. 46-55].

Наиболее часто встречающимися причинами падения значимости мотивов труда «для других» является депрофессионализация работников. Это происходит, потому что забота о повышении профессиональной квалификации перестает быть актуальной, так как в условиях развития рыночных отношений успешное функционирование предприятия зависит от потребительских свойств производимой продукции, которые не имеют личностного смысла и, следовательно, не связаны с удовлетворением собственных потребностей. Именно по этой причине на первый план выступают мотивы материального вознаграждения, при полном отсутствии заботы о профессиональной квалификации у большинства работников.

Люди соглашаются на непрестижную, «чужую» для себя работу, где эффект «профессионального выгорания» проявляется после небольшого периода работы. Это выдвигает совершенствование мотивации в число основных по развитию трудовых ресурсов предприятия.

А. Кристиани предлагает классификацию мотивов труда: по потребностям, которые человек стремится удовлетворить

- посредством трудовой деятельности; по тем благам, которые требуются человеку для удовлетворения

- своих потребностей; по той цене, которую работник готов заплатить за получение

- искомых благ [19].

Дж.К. Лафта выделяет мотивы: содержательность труда; его общественная полезность; статусные мотивы, связанные с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности; получение материальных благ, а также мотивы, ориентированные на определенную интенсивность работы [20].

Общим для мотивов является удовлетворение потребностей и получение желаемых благ, обязательно связанных с трудовой деятельностью.

Выделив несколько групп мотивов труда, можно создать систему мотивации. Кроме того, такая система мотивации должна включать в себя определенный набор стимулов и методов, которые наиболее применимы в конкретной ситуации.

Системой мотивации в качестве стимулов могут предусматриваться любые блага, удовлетворяющие значимые потребности человека при условии, что их получение предполагает трудовую деятельность. Но благо становится стимулом труда только тогда, когда оно формирует мотив труда.

Так, Ю.Д. Красовский считает, что чем большее число различных потребностей реализует человек посредством труда, чем разнообразнее доступные ему блага, а также чем меньшую цену по сравнению с другими видами деятельности ему приходится платить, тем важнее роль труда в его жизни, тем выше его трудовая активность [18]. Таким образом, если речь идет о работнике, стремящемся получить благо посредством трудовой деятельности, то ему присущ мотив, если же речь идет об органе управления мотивацией,

который обладает набором благ, необходимых работнику, и готов предоставить их ему при эффективном выполнении функциональных обязанностей, то речь идет о стимулировании труда работника [11].

Следовательно, понятия «мотив труда» и «стимул труда» по сути тождественны.

Так, А.Я. Кибанов считает, что стимулирование труда предполагает создание механизма, при котором активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирования у него мотивов труда, т. е. стимулирование тождественно мотивации труда [17]. Поскольку мотивы человека в основном связаны с его потребностями, которые могут усиливаться под воздействием факторов внешней и внутренней среды, стимулирующих и направляющих действия человека на достижение личных целей, то для согласования с целями и задачами предприятия необходимо исследовать экономическую категорию «стимулирование труда».

Стимулирование играет важную роль в деятельности любого предприятия, поскольку оно направлено на активизацию мотива к качественному и эффективному труду, от результатов которого во многих случаях зависит само существование предприятия. В условиях кризиса наиболее важным является экономическое стимулирование.

М.П. Лукашевич под стимулированием труда понимает влияние на трудовое поведение работника через создание лично значимых условий (трудовой ситуации), побуждающих его действовать определенным образом. При этом, с одной стороны, происходит удовлетворение потребностей работника, а с другой – методы стимулирования направляют трудовое поведение работника к выгоде для предприятия [21].

Аналогично формулируют понятие «стимулирование труда» Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. Они считают, что это способ вознаграждения работников за участие в производстве, основанный на сопоставлении эффективности труда и требований технологии [37].

Изучение научных источников по проблеме стимулирования труда показало, что взгляды исследователей на понятие «стимулирование труда» и «мотивы труда», в отличие от взглядов на понятие «мотивация труда», достаточно близки.

По нашему мнению, стимулирование труда – это процесс воздействия на трудовое поведение (мотивы) работника с помощью экономических, организационных и социально-психологических методов управления, которые учитывают мотивы, движущие деятельностью работника, и направлены на достижение цели (целей) и задач предприятия по обеспечению максимально возможной производительности труда (эффективной работы) путем воздействия на внутренний механизм человека, который связан с его потребностями и активизируется под воздействием стимулирования (факторов, побуждающих к труду).

При этом эффект от функционирования трудовых ресурсов предприятия будет максимальным, если главной целью стимулирования являются такие экономические, организационные и социально-психологические рычаги воздействия, которые будут в максимальной степени учитывать потребности каждого работника.

Различают стимулирование материальное, нематериальное и моральное. Материальное стимулирование – это заработная плата, бонусы, участие в формировании капитала, участие в прибылях, дополнительные выплаты, транспортные расходы, сберегательные фонды, организация питания, продажа товаров по льготным ценам, стипендии, обучение за счет предприятия, медицинское обслуживание, консультативные службы, жилищное строительство, воспитание и обучение детей, социальные вы– платы, страхование жизни, медицинское страхование, дополнительный пенсионный фонд, выдача льготного кредита.

Большую мотивационную роль в повышении эффективности использования трудовых ресурсов предприятия играет нематериальное стимулирование, к которому можно отнести свободное время, трудовое и организационное стимулирование.

Моральное стимулирование – это коллективное признание заслуг работника (освещение их в печати и другие способы информирования коллектива предприятия и общественности).

Многие ученые-экономисты считают, что стимулирование – это метод управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на трудовые ресурсы посредством влияния на условия трудовой жизнедеятельности, мотивов и стимулов, движущих его деятельностью.

Так, Э.А. Уткин полагает, что стимулирование труда есть не что иное, как способ управления поведением, состоящий в опосредованном воздействии на объект управления на основе создания такой 16 внешней ситуации, которая, учитывая особенности функционирования и структуру потребностей объекта управления, побуждает его к действиям, способствующим достижению цели, поставленной субъектом управления [39].

Таким образом, стимулирование труда – это метод воздействия на трудовое поведение работника через его мотивы, в результате чего мотивация становится инструментом стимулирования труда. Меры воздействия на трудовые ресурсы предприятия будут наиболее эффективны, если обеспечить мотивационное развитие.

Поскольку система мотивов и стимулов труда в предпринимательской среде должна опираться на определенную базу, включающую не только нормативы трудовой деятельности, но и уровень активности работника при вступлении в трудовые отношения, необходимо предварительно оговорить вознаграждение за определенный круг обязанностей, которые должен выполнять работник.

Речь идет о создании контролируемой ситуации, в которой наиболее эффективно работают мотивы. Важно исключить воздействие отрицательных мотивов, связанных, например, с боязнью работника наказания за

невыполнение предъявляемых к нему требований. Однако это не означает, что нерадивый работник может полностью избежать потери материальных благ, поскольку возможны частичная выплата обещанного вознаграждения и даже разрыв трудовых отношений, если окажется, что работник не будет отвечать предъявляемым к нему требованиям.

В настоящее время в науке развернулись поиски, направленные на исследование профессиональной компетентности педагога, поиски ответа на вопросы, касающиеся проблем повышения профессионализма и мотивации труда педагогов, в том числе и специалистов, работающих в системе дошкольного образования. Например, в работах Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, В.А. Слостенина, А.И. Щербакова рассматриваются пути повышения профессиональной компетентности, стимулирования и мотивации труда.

Мотивация и стимулирование персонала является главным средством обеспечения рационального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Особый интерес руководителей дошкольных образовательных учреждений к мотивации персонала обусловлено тем вкладом, который вносит мотивация в итоги труда работников организации. Готовность работника в полной мере воплотить в работе собственный потенциал в большой степени зависит от его трудовой мотивации.

Таким образом, мотивация персонала ДОУ – важный фактор результативности его работы, и в этом качестве она составляет базу трудового потенциала каждого работника, то есть всей совокупности параметров, какие воздействуют на его трудовую активность. Мотивация персонала как одна из важных функций управления в современных условиях должна стать рычагом для наиболее эффективного достижения установленных больших целей.

Именно поэтому применительно к педагогическому труду в дошкольном образовательном учреждении заключается в том, что, с одной стороны, мотивация труда – это объективный процесс, не зависящий от субъективных склонностей и характера личности, с другой стороны, труд педагогов, имеющий богатое содержание, содержит внутренние стимулы, обуславливающие заинтересованность в работе.

Именно поэтому необходимо определить систему нравственных (моральных) и материальных стимулов для сохранения в ДОУ лучших специалистов и пополнения образовательного учреждения новым поколением педагогов, способным действовать в кризисных условиях. Важно побудить педагогических работников к продуктивной деятельности, формируя условия для удовлетворения их мотивов и потребностей. Использование приемов мотивирования в ДОУ обязано быть комплексным, сочетающим способы административного, экономического, социально-психологического действия [53, с. 81].

Только такая комплексность гарантирует эффективность управленческого воздействия. Следует отметить, что одним из характеристик наличия здоровой профессиональной среды в ДОУ, мотивации педагогической деятельности и профессионального развития в коллективе является постоянное участие

педагогических работников в конкурсах как внутри детского сада, так и на городском уровне, проведение мастер-классов.

Согласно инструментальной теории Портера-Лоулера удовлетворенность зависит от того, соответствуют ли ожиданиям полученные вознаграждения. В нашей работе мы опирались на положения мотивационно-гигиенической теории Ф. Герцберга, согласно которой удовлетворенность есть функция содержания работы, а неудовлетворенность – функция условий труда.

В концепции утверждается, что гигиенические факторы – это, главным образом, общие для всех условия деятельности, а мотивационные – касаются лишь каждого в отдельности и связаны такими психологическими характеристиками индивида, которые обуславливают возможность самореализации личности в профессиональной деятельности. Таким образом, факторы, определяющие удовлетворенность работой, необходимо отделять от факторов, ведущих к неудовлетворенности работой.

1.3 Особенности профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования

Современный образовательный процесс характеризуется значительными изменениями, как в содержательном, так и смысловом аспектах. Если раньше педагог и учащиеся находились по разные стороны в образовательной системе, представляя собой передающую и принимающую стороны, то сегодня в образовательном процессе ценится сотрудничество, способность педагога не только научить, но и увлечь, заинтересовать воспитанников, взрастить в них зерна будущего создателя.

Профессиональная деятельность педагога дошкольного воспитания и образования служит предметом многочисленных исследований. Вопросы, связанные с ее структурой, спецификой профессиональных умений специалиста данного профиля и методикой их формирования рассматриваются в работах А.М. Бородич, Р.С. Буре, О.В. Драгуновой, И.Ю. Ерофеевой, Л.И. Зорило, М.А. Кавардаковой, В.И. Логиновой, В.А. Лысовой, З.И. Нестеровой, М.Л. Палавандишвили, Г.Г. Петроченко, Н.И. Пинчук, Л.В. Поздняк, К.Е. Праховой, Л.Ф. Самборенко, П.Г. Саморуковой, Л.Г. Семушиной, Л.П. Ступниковой, Т.Н. Тарановой, Т.Х. Яворской, В.И. Ядешко и др. Активно ведутся психологические исследования подготовки педагогических кадров дошкольных учреждений (Л.Н. Башлакова, Е.Ф. Гладкова, Е.А. Гребенщикова, А.Б. Николаева, Е.А. Панько, Л.И. Разборова и др.).

Базовой идеей в разработке этих проблем является идея гуманизации образования, которая чрезвычайно органична для дошкольного воспитания и образования. Ни в каком другом возрасте, как это ни парадоксально, ребенок, будучи «источником интуиции, творчества, спонтанных побуждений и радости» (Э. Берн), не регламентирует так жестко поведение педагога

(исключая, конечно, случаи деспотичности взрослого), который вынужден считаться с потребностями детей, особенностями проявления и развития у них психических функций, открытостью эмоциональной сферы, непосредственностью поведения, зачастую упорным противостоянием (особенно в первой половине дошкольного возраста) давлению со стороны взрослого, отстаиванием самостоятельности. При этом у ребенка ярко выражено стремление подражать взрослому, добиться признания с его стороны и сохранить позитивные отношения с ним.

Поэтому профессиональная деятельность педагога дошкольного образования, наряду с общими для педагогической деятельности чертами, обладает рядом особенностей. Попытаемся выделить, на наш взгляд, наиболее важные из них.

Первая связана с целями деятельности педагога. С одной стороны, эти цели являются вполне конкретными и даже в определенном смысле узкими, если рассматривать отдельные эпизоды взаимодействия субъектов педагогического процесса, такие, например, как сообщение той или иной информации ребенку, значимой для формирования его представлений об окружающем мире, обсуждение или оценка поступка ребенка и развитие у него адекватных форм поведения и т.п. Подобного рода задачи ежедневно решаются педагогом, при этом можно вполне описать методику их решения в зависимости от возраста и индивидуальных особенностей детей. С другой стороны, смысл педагогической работы с детьми раннего и дошкольного возраста, а, следовательно, значительно более важная стратегическая ее цель – развитие ребенка как самобытной и неповторимой личности. Эту цель с точки зрения технологии педагогической деятельности реализовать чрезвычайно трудно, поскольку прогнозировать все интеллектуальные и личностные изменения у каждого конкретного ребенка и выразить их в четких параметрах не удастся, хотя сплошь и рядом взрослые пытаются это делать. С этой стороны педагогическая деятельность в плане обозначения целей является чрезвычайно широкой и многоплановой. По своей сути это есть процесс взаимодействия личностей в условиях решения одной из них (личностью взрослого) педагогических задач. «Ценностное сознание формируется у молодого человека тогда, когда воспитатель видит в нем принципиально равного себе, свободного в выборе ценностей и психологически уникального субъекта, с которым он, старший и более опытный, и мудрый, стремится поделиться своими ценностями, дабы они стали общими для них, а значит, вобрала в себя и особенности духовной позиции воспитанника. Но это и означает, что воспитание есть одновременно и общение, и творчество, а не коммуникация, не управление и не обслуживание» [3, с. 32]. Применительно к первым годам жизни ребенка такая позиция со стороны педагога приобретает особую значимость. Тем более парадоксально, что в официальном названии дошкольного учреждения сегодня определена только его образовательная прерогатива («дошкольное образовательное учреждение») и вовсе не упомянута его важнейшая воспитательная функция.

Вторая особенность профессиональной деятельности педагога дошкольного учреждения касается вопроса педагогических технологий. Педагогическая технология, как принято ее определять, включает в себя совокупность знаний о способах и средствах педагогического процесса» [8, с. 29]. Новые концептуальные подходы к работе с детьми на ранних ступенях их развития побудили ученых и практиков к разработке вариативных программ развивающего характера, реализация которых предполагает и новые технологии работы с ребенком. Унифицированная программа, которая долгое время лежала в основе работы педагогов дошкольных учреждений, и которая в силу глубокой теоретической и экспериментальной проработки основных положений отличалась наличием системы и доказательности, жестко регламентировала их воспитательные и образовательные действия. Следствием этого явилась в значительной степени нивелировка индивидуальности как ребенка, так и самого педагога. Однако введение в практику работы дошкольных учреждений широкого спектра новых программных разработок привело к тому, что зачастую они формально используются педагогами – вне понимания их концептуальной основы. И в этом случае ребенок с его потребностями и возможностями остается не целью педагогического процесса, а объектом, на котором ученые и практики проверяют свои теоретические изыскания. Поэтому профессиональная деятельность педагога дошкольного образования и воспитания связана с особыми трудностями в выборе взрослым из всего многообразия предлагаемых программ, а значит и технологий, тех, которые были бы адекватны возрасту детей, особенностям конкретной детской группы, профессиональному уровню, интересам и личностным особенностям самого педагога.

Третья особенность также вытекает из специфики педагогической деятельности как вида деятельности, поскольку это всегда деятельность личности (Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, В.А. Кан-Калик, И.А. Колесникова, А.И. Раев, В.А. Сластенин, А.И. Щербаков и др.). Эта особенность педагогической деятельности особенно отчетливо выступает в работе с детьми раннего и дошкольного возраста. Именно в этом случае сочетание теоретических знаний о развитии ребенка, владение разнообразными педагогическими технологиями обучения и воспитания, способность к творческому и грамотному их использованию и в то же время обладание множеством личностных черт, влияющих на безоговорочное принятие педагога ребенком (способность к эмпатии и профессиональная рефлексия, педагогическая направленность и одновременно способность «впасть в детство» и быть наравне с ребенком, творчество и др.), может способствовать его полноценному развитию.

Множественность задач, вариативность и гибкость современной системы образования выдвигают новые требования современной системы образования выдвигают новые требования к профессиональным знаниям и компетенциям воспитателей.

Воспитателю необходимо быть компетентным в вопросе создания условий развития детей: -необходимо уметь обеспечить эмоциональное благополучие через непосредственное общение с каждым ребенком;

- поддерживать индивидуальность и инициативу детей, создавать условия для принятия детьми решений выражения своих чувств и мыслей (коммуникативная и дидактическая компетенция);

- создавать условия для позитивных, доброжелательных отношений между детьми (компетенция проявления толерантности);

- развивать коммуникативные способности детей, позволяющие разрешать конфликтные ситуации со сверстниками, развивать умение детей работать в группе сверстников (коммуникативная и организационная компетенция);

- уметь взаимодействовать с родителями (коммуникативная компетенция).

К профессионально значимым качествам относятся: эмоциональная устойчивость; эмпатия; рефлексия; наблюдательность; внимательность; быстрота принятия решений; организаторские и коммуникативные способности.

Говоря о психологических особенностях, можно сказать, что они выражены в ценностях, таких как активная жизнь, жизненная мудрость и опыт, интересная работа, постоянное развитие и творчество, а важным мотивом выбора профессии будет выступать стремление к самосовершенствованию, самореализации, а также желание добиться признания и уважения. К необходимым профессиональным качествам воспитателя нужно отнести – дифференциально-психологическую, аутопсихологическую компетентность.

Дифференциально-психологическая компетенция помогает воспитателям выявлять личностные особенности воспитанников, определять эмоциональное состояние, грамотно строить взаимоотношения с руководством, коллегами. Аутопсихологическая компетентность помогает осознавать уровень своих способностей. умение видеть причины недостатков в своей работе, в себе, выявлять желание самосовершенствования. Работа по повышению профессиональной компетенции ведется систематически, что позволяет эффективнее использовать ресурсы дошкольного образовательного учреждения.

Психологическая компетентность воспитателей тесно связана с качеством дошкольного образования. С.П. Безносков считает, что педагог обязан, должен общаться со своими подопечными, понимать их мысли, чувства, моральные установки, сопереживать с ними, чтобы быть способным выбрать наиболее мощное средство педагогического воздействия. Проживание же определенного отрезка времени в логике существования другого не может пройти бесследно для внутреннего мира самого педагога, его сознания, психики.

На наш взгляд те же обязанности можно отнести и к работе воспитателя. Компетентность педагога, как и воспитателя определяется также соотношением в его реальном труде того, каковы его профессиональные знания и умения, с

одной стороны, и профессиональные позиции, психологические качества – с другой.

Таким образом, складывается целостная картина профессиональной компетентности, которая может лечь в основу решения многих практических вопросов.

Педагог детского сада в силу своих должностных обязанностей и социального статуса своей профессии несёт на себе нагрузки. Индивидуальная психологическая нагрузка возникает при выполнении своих функциональных обязанностей, взаимодействии с родителями и детьми, соблюдении режимных моментов, посещении различных комиссий и проведении аттестаций, отчётов, взаимодействий с коллегами и руководителями, подготовке к занятиям. Групповая психологическая нагрузка проявляется при взаимодействии с коллективом и его руководителями, давлении со стороны коллектива, выражении личного мнения, отстаивании уровня производственной нагрузки, своих прав и обязанностей, обсуждении личной жизни и профессиональной деятельности. Социальная психологическая нагрузка появляется при состоянии обречённости на низкий материальный статус работника, увеличиваясь при угрозе задержки выплат по заработной плате, угрозе увольнения, постоянных мыслях. Эта нагрузка усиливается при постоянной экономической зависимости личной жизни, приводящей к депрессивной беспомощности [39].

Выводы по первой главе

Анализ психолого-педагогической литературы позволил нам сделать вывод о том, что изучением данной проблемы занимались многие отечественные и зарубежные исследователи (Л.И. Божович, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн; А. Маслоу, К. Роджерс, Х. Хекхаузен и др.). Однако на сегодняшний момент ее изучают следующие исследователи: К.Ю. Белая, Л.М. Денякина, П.И. Третьяков, Л.И. Фалюшина, Р.М. Чумичева. Мы придерживаемся определения понятия «мотивация» Дейнека А.В., которая определяет мотивацию как «силу, побуждающая к действию, психоэнергетический потенциал, нацеливающий человека на определенную деятельность, достижение определенной цели». Она указывает на то, что мотивация поведения тесно связана с такими понятиями как мотив, потребность, вознаграждения. К. Замфир, М.В. Овчинников, А.А. Реанидр. Выделяют внутреннюю и внешнюю мотивацию деятельности. Внутренняя мотивация зависит от факторов, являющихся внутренними по своему происхождению.

Внутренняя мотивация обычно происходит из чувства удовлетворения и завершенности, а не из внешних поощрений. Внешняя мотивация, напротив, определяется влиянием внешних факторов, физических или социально-психологических.

Мы выявили наиболее значимые организационно-управленческие условия для повышения качества профессиональной деятельности: экономические способы мотивации; интеллектуально-творческие способы мотивации; статусные способы мотивации. Рассмотрены различные теории мотивации, которые выделены в следующих группах: традиционные, содержательные и процессуальные. Отметим, что использование приемов должно быть комплексными учитывать, что каждый педагог работает с максимальным учетом своих личных качеств, в индивидуальном стиле, обусловленном индивидуальными способностями и типом темперамента.

Были выявлены факторы влияющие на повышение качества педагогической деятельности, если учитывать типы темпераментов педагогов. Только в этом случае мотивация будет способствовать повышению качества профессиональной деятельности педагогов.

Спецификой собственно психологического подхода к анализу проблемы личностно-профессионального развития специалиста является перенесение акцента на проблему самой личности человека-работника (Н.С. Пряжников, Н.В. Кузьмина, А.А. Бодалев, А.А. Деркач и др.) и делается вывод, что наиболее перспективными подходами к решению данной проблемы являются те, которые ориентированы на изучение ценностно-смысловых, личностных аспектов развивающегося субъекта труда.

К таким подходам, с нашей точки зрения, надо отнести гуманистический, субъектный и акмеологический. В рамках этих подходов утверждается положение о том, что профессиональное развитие неотделимо от личностного, причем личностное пространство шире профессионального и лежит в его основе.

В целом анализ научной литературы, посвященной изучению взаимосвязи мотивации и удовлетворенности, выявленные теоретические подходы к проблеме личностно-профессионального развития специалиста позволили нам сделать предположительный вывод, что может рассматриваться в качестве одного из релевантных психологических критериев удовлетворенности профессиональной деятельностью в новых образовательных и социокультурных условиях.

Этот вывод и лег в основу нашего эмпирического изучения особенностей и структуры личностных качеств, обуславливающих уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью педагога дошкольного образования.

Глава 2. Эмпирическое исследование взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения

2.1 Организация и методы исследования

Исследование проводилось в 2018 гг. на базе МБДОУ № XX г. Красноярска.

По характеру выполняемых функций персонал МБДОУ подразделяется на четыре категории: административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

В таблице 2.1 представлен состав и структура трудовых ресурсов МБДОУ.

Таблица 2.1 – Наличие, состав и структура трудовых ресурсов МБДОУ

| Состав трудовых ресурсов | 2015 г. | | 2016 г. | | 2017 г. | | 2017 г. в % к 2015 г. |
|---------------------------------|---------|------|---------|------|---------|------|-----------------------|
| | Чел. | % | Чел. | % | Чел. | % | |
| По ДОУ всего: | 44 | 100 | 40 | 100 | 37 | 100 | 84,1 |
| Административный персонал | 4 | 9,1 | 4 | 10,0 | 4 | 10,8 | 100 |
| Педагогический персонал | 20 | 45,5 | 17 | 42,5 | 16 | 43,2 | 80 |
| Учебно-вспомогательный персонал | 5 | 11,3 | 5 | 12,5 | 6 | 16,2 | 120 |
| Обслуживающий персонал | 15 | 34,1 | 14 | 35,0 | 11 | 29,8 | 73,3 |

В обследовании принимали участие 25 педагогов дошкольного образования. Возраст респондентов от 20 до 49 лет. Стаж работы воспитателями в ДОУ на момент обследования составил от 3 месяцев до 29 лет.

Основным методом исследования являлось тестирование. В соответствии с поставленными в работе целью, задачами и предметом исследования, были выбраны следующие психодиагностические методики:

1. Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева (Приложение Б)

2. Методика К. Замфир в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» (Приложение В)

Для выявления взаимосвязи между исследуемыми показателями использовался корреляционный анализ (по Спирмену).

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева.

Интегративным показателем, отражающим благополучие /неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе,

удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

Инструкция к тесту

Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа.

Предлагается дешифратор к ключу.

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо ответы перевести в баллы с помощью таблицы:

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

- Средний уровень УТ определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы баллов.
- Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1-44%,
- Высокий – выше 56 [7].

Методика К. Замфир в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности»

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Напомним, что о внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение начальства и т.п.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Предлагается лист ответов, на котором отображены всевозможные мотивы профессиональной деятельности и оценочная шкала этих мотивов.

Инструкция.

Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

Обработка результатов.

После заполнения листа ответов подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

$$ВМ = (6+7)/2$$

$$ВПМ = (1+2+5)/3$$

$$BOM = (3+4)/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация данных

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности – соотношение между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ. К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:

$$BМ > BПМ > BОМ \text{ и } BМ = BПМ > BОМ.$$

Наихудшим мотивационным комплексом является тип $BОМ > BПМ > BМ$.

Любые другие сочетания являются промежуточными с точки зрения их эффективности. При интерпретации следует учитывать не только мотивационное соотношение, но и показатели отдельных видов мотивации [12].

Корреляционный метод – процедура исследований, которая используется для определения того, насколько события или характеристики зависят друг от друга.

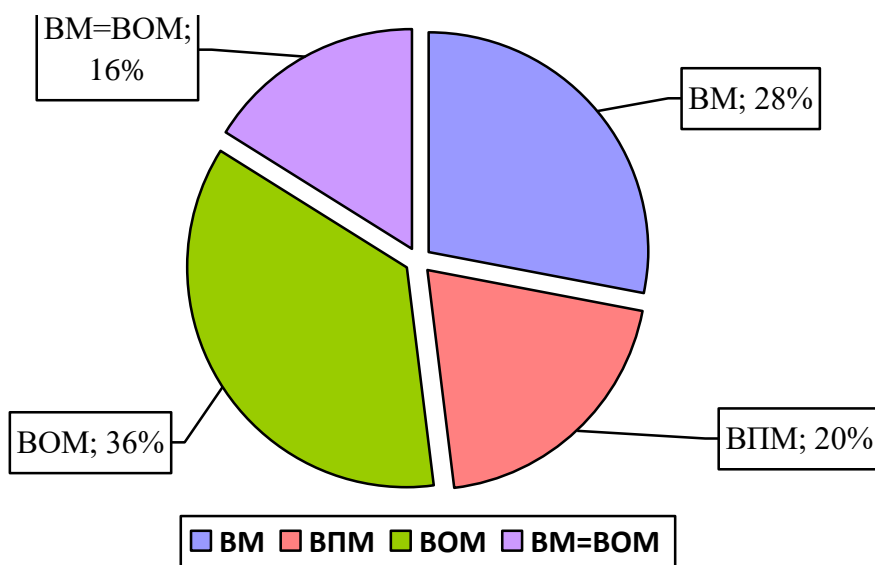
Кроме знания направленности корреляции исследователям нужно знать ее величину или силу. То есть насколько близко эти две переменные соотносятся между собой. Действительно ли одна переменная всегда зависит от другой или их взаимосвязь менее определена? Когда обнаруживается тесная взаимосвязь двух переменных у многих испытуемых, то говорят, что корреляция – высокая или устойчивая.

Направленность и величина корреляции часто имеют численное значение и выражается в статистическом понятии – коэффициенте корреляции (r). Коэффициент корреляции может варьироваться от +1.00, показывающего полную позитивную корреляцию между двумя переменными, и до -1.00 – этот коэффициент указывает на полную негативную корреляцию. Знак коэффициента (+ или -) обозначает направленность корреляции; число представляет ее величину. Чем ближе коэффициент к 0, тем слабее корреляция и меньше ее величина. Так корреляции +0.75 и -0.75 имеют одинаковые величины, а корреляция +.25 слабее и той и другой корреляции.

2.2. Анализ результатов исследования взаимосвязи удовлетворенности трудом и мотивации педагогов дошкольного образования

Для изучения мотивации профессиональной деятельности была использована методика с аналогичным названием, методика К. Замфир в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности». Результаты можно увидеть на рисунке 2.1

Рисунок 2.1 – Распределение педагогов по преобладающим типам мотивации профессиональной деятельности (методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. А. Реана)



Примечание*- ВМ - внутренняя мотивация, ВПМ - внешняя положительная мотивация, BOM - внешняя отрицательная мотивация

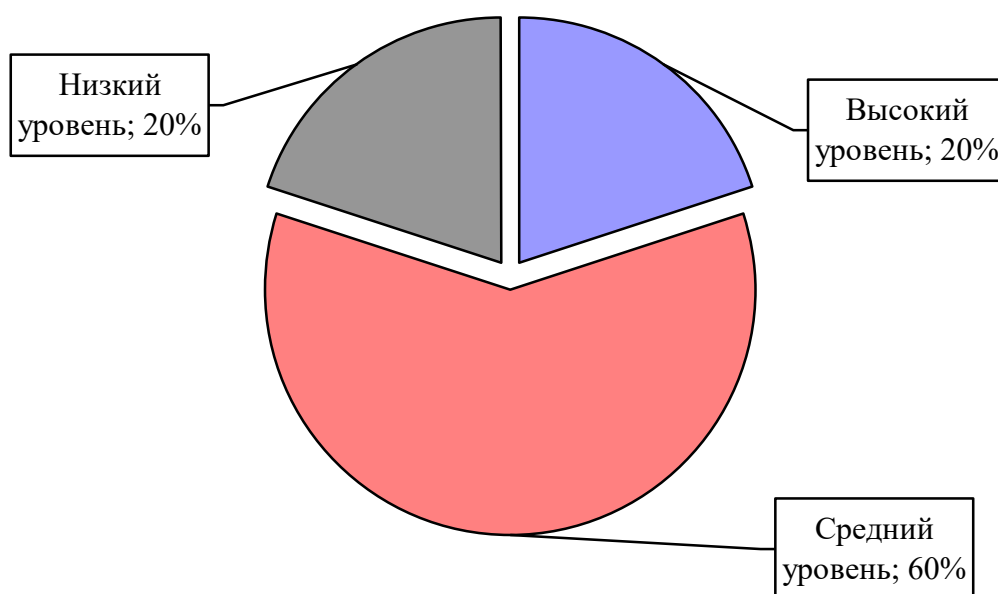
На рисунке 2.1 мы видим, что у 36% педагогов преобладает внешне отрицательная мотивация, что говорит о том, что в деятельности этих педагогов преобладают мотивы избегания неудач, порицания мотивов, связанных с ценностью самой деятельности, у них также повышен уровень эмоциональной нестабильности. У 28% сотрудников преобладает внутренняя мотивация, то есть эти педагоги в большинстве случаев работают в соответствии со своими установками, потребностями, интересами, желаниями.

У 20% педагогов преобладает внешне положительная мотивация, что свидетельствует о том, что сама по себе профессиональная деятельность значения для респондентов не имеет, их больше привлекают внешние мотивы (материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение начальства и т.п.).

У 16% педагогов внутренняя мотивация равна внешне отрицательным мотивам. Это свидетельствует о том, что эти сотрудники работают в соответствии со своими установками, потребностями, интересами, желаниями, но при этом у них также преобладают порицание мотивов ценности деятельности как таковой, высоки мотивы избегания неудач, мотивом к деятельности для них является наказание, осуждение начальства и коллег.

Для отражения благополучия или неблагополучия личности в трудовом коллективе, а значит, для оценки удовлетворенности педагогов трудом была использована методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева. Полученные нами результаты можно увидеть на рисунке 2.2.

Рисунок 2.2 – Распределение педагогов по уровням удовлетворенности профессиональной деятельностью (методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева)



На рисунке 2.2 мы видим, что большинство педагогов (60%) имеют средний уровень удовлетворенности трудом, 20% имеют высокий уровень удовлетворенности трудом и 20% имеют низкий уровень удовлетворенности трудом.

Мы проанализировали, есть ли взаимосвязь между преобладающим типом мотивации педагога и его удовлетворенностью трудом, проведя корреляционный анализ с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Полученные результаты отображены в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Выявление взаимосвязи между мотивацией профессиональной деятельности и удовлетворенностью трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения

| | | Мотивация профессиональной деятельности по К. Замфиру в модиф. А.А. Реана | | |
|---|--|---|-----------------------|-----------------------|
| | | Внутренняя мотивация | Внешняя положительная | Внешняя отрицательная |
| Интегральная удовлетворенность трудом А.В. Батаршев | Удовл. взаимоотнош.с сотрудниками | -0,49 * | 0,13 | 0,27 |
| | Предпочтение выполняемой работы высокому заработку | -0,09 | -0,50 * | -0,36 |

| | | | | |
|--|----------------------------------|-------|--------|------|
| | Профессиональная ответственность | -0,27 | 0,49 * | 0,01 |
|--|----------------------------------|-------|--------|------|

Примечание: * – значимая корреляционная связь ($p \leq 0,05$), ** – высокозначимая корреляционная связь ($p \leq 0,01$).

Корреляционной связи не выявлено между типами мотивации и показателями: Интерес к работе, Удовлетворенность достижениями в работе, Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством; Уровень притязаний в профессиональной деятельности, Удовлетворенность условиями труда.

Прямая корреляционная связь обнаружена между показателями: Профессиональная ответственность и Внешняя положительная мотивация. Это значит, что чем выше показатель профессиональной ответственности у педагога, тем выше его мотивы социального престижа, высокой зарплаты и т.п.

Обратная корреляционная связь обнаружена между показателями Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и Внутренняя мотивация. Это значит, что чем меньше у педагога удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами по работе, тем выше у него внутренняя мотивация, то есть они работают в соответствии со своими установками, потребностями, интересами, желаниями.

Обратная корреляционная связь обнаружена между показателями Предпочтение выполняемой работы высокому заработку и внешняя положительная мотивация. Следовательно, чем больше у педагога полное удовлетворение своим трудом, тем меньше его внешняя положительная мотивация (материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение начальства и т.п.).

Для наглядности мы отразили полученные корреляционные связи с помощью графа на рисунке 2.3.

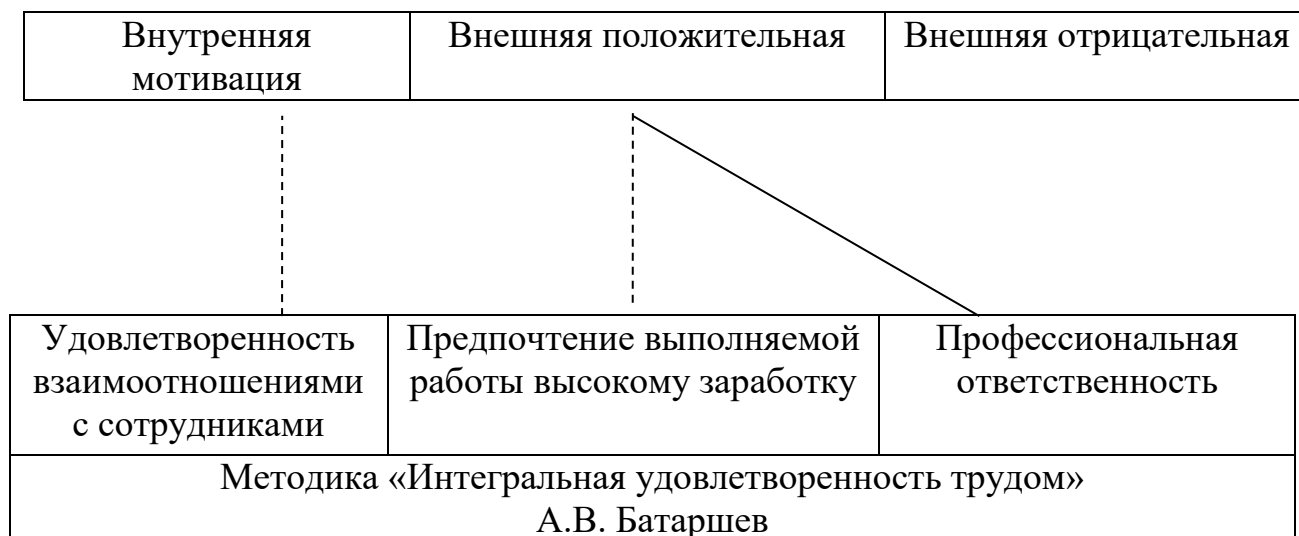


Рисунок 2.3. – Корреляционные связи между мотивацией профессиональной деятельности и удовлетворенностью трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения

Анализ приведенных графических данных показывает, что чем меньше педагог удовлетворен своими взаимоотношениями с коллегами, тем выше у него внутренняя мотивация (работа в своих интересах).

Чем больше у педагога полное удовлетворение своим трудом, тем меньше его внешняя положительная мотивация (материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение начальства и т.п.).

Чем выше у педагога профессиональная ответственность, тем выше у него внешняя положительная мотивация (статус, за большую ответственность они хотят получать больше денег).

Расчет статистических показателей выполнен с привлечением компьютерной статистической программы Statgraphics Plus v.2.1.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что наша гипотеза подтвердилась: имеется связь между мотивацией профессиональной деятельности и удовлетворенностью трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения.

Следовательно, цель исследования достигнута.

2.3. Рекомендации по повышению удовлетворенности трудом у педагогов

Мы считаем, что для повышения удовлетворенности трудом у педагогов руководством должны быть предприняты меры, которые еще не использовались в организации. Удовлетворенность трудом отражает желание педагога и дальше оставаться сотрудником этой организации, а значит, имеющиеся меры перестают быть действенными для большинства.

Например, педагоги, имеющие приоритетной внутреннюю мотивацию, работают, отталкиваясь от своих желаний и внутренних установок, их не мотивируют отношения с коллегами, им чужды мотивы социального престижа или материальных благ, и таким образом они оказываются мало удовлетворены отношениями с коллегами – социальными аспектами своей работы в дошкольном учреждении. Эту проблему можно решить с помощью внедрения мероприятий, направленных на сплочение и активное взаимодействие всех педагогов одновременно. Это не только планерки, частоту которых можно увеличить для того, чтобы коллеги были в курсе работы друг друга, это также семинары, методические часы, где можно, к примеру, выносить на обсуждение актуальные вопросы текущей педагогической деятельности, делиться практическим и теоретическим опытом и пр. Мероприятия должны включать в себя содержание деятельности педагогов, чтобы заинтересовать всех принимающих участие педагогов: кому-то будет интересно новое в работе, кому-то – общение с коллегами. Взаимодействие с коллегами поможет педагогам с сильной внутренней мотивацией посмотреть на коллег с новой точки зрения, узнать их поближе, наладить отношения и таким образом повысить их удовлетворенность трудом.

Для педагогов с высокой профессиональной ответственностью можно пересмотреть их работу – возможно, такие педагоги не вырабатывают весь свой потенциал, играя на «вторых ролях», но при этом ответственно, безукоризненно и четко подходя к своей работе. Для улучшения его удовлетворенности трудом и повышения мотивации необходимо стимулирование. Если же педагог уже имеет ответственную должность, можно пересмотреть систему стимулирования, «расшевелить», так сказать, возможно даже, сместить его фокус ответственности. Также необходимо высокостоящих педагогов приблизить к обычным педагогам дошкольного учреждения, это поможет рядовым педагогам усилить удовлетворенность трудом в области общения с начальством, а тем, чья ответственность будет пересмотрена, это позволит повысить интерес к работе, уровень притязаний, удовлетворенность достижениями.

Для педагогов, предпочитающих финансовые блага своей работе необходимо повысить интерес к работе и удовлетворенность достижениями, сделать это можно с помощью организации принципиально новой работы дошкольного учреждения, к примеру, это могут быть проекты с грантовой поддержкой – предполагаем, что педагог может заинтересоваться новой работой, которая, к тому же, будет лежать в области его интересов, поскольку

проект будет писать он, а грантовая поддержка позволит выделить сотруднику материальное вознаграждение, которое удовлетворит его внешние положительные мотивы.

Выводы по второй главе

Для лучшего понимания взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и мотивацией профессиональной деятельности у педагогов дошкольного образовательного учреждения нами был подобран следующий методический пакет: методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А.А. Реана и методика «Интегральная удовлетворенность трудом А.В. Батаршева.

По результатам методик большинство педагогов (60%) имеют средний уровень удовлетворенности трудом, 20% имеют высокий уровень удовлетворенности трудом и 20% имеют низкий уровень удовлетворенности трудом, представленный в методике «Интегральная удовлетворенность трудом А.В. Батаршева. По результатам методики «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А.А. Реана мы можем сказать, что у 36% педагогов преобладает внешне отрицательная мотивация, у 28% сотрудников преобладает внутренняя мотивация, у 20% педагогов преобладает внешне положительная мотивация, и у 16% педагогов внутренняя мотивация равна внешне отрицательным мотивам.

Подтвердилось наше предположение, что есть связь между удовлетворенностью педагогической деятельностью и мотивацией профессиональной деятельности у педагогов дошкольного образовательного учреждения.

По результатам корреляционного анализа мы делаем следующие выводы.

На тип мотивации педагогов не влияют такие показатели удовлетворенности трудом как: Интерес к работе, Удовлетворенность достижениями в работе, Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, Уровень притязаний в профессиональной деятельности, Удовлетворенность условиями труда.

Значимые корреляционные связи были обнаружены между показателями Профессиональная ответственность и внешняя положительная мотивация, показателями Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и Внутренняя мотивация, показателями Предпочтение выполняемой работы высокому заработку и внешняя положительная мотивация.

Заключение

Таким образом, в результате проведенного исследования представляется возможным сделать ряд важных выводов.

1. Анализ психолого-педагогической литературы позволил нам сделать вывод о том, что изучением данной проблемы занимались многие отечественные и зарубежные исследователи (Л.И. Божович, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн; А. Маслоу, К. Роджерс, Х. Хекхаузен и др.). Однако на сегодняшний момент ее изучают следующие исследователи: К.Ю. Белая, Л.М. Денякина, П.И. Третьяков, Л.И. Фалюшина, Р.М. Чумичева. Мы придерживаемся определения понятия «мотивация» Дейнека А.В., которая определяет мотивацию как «силу, побуждающая к действию, психоэнергетический потенциал, нацеливающий человека на определенную деятельность, достижение определенной цели». Она указывает на то, что мотивация поведения тесно связана с такими понятиями как мотив, потребность, вознаграждения. К. Замфир, М.В. Овчинников, А.А. Реанидр. Выделяют внутреннюю и внешнюю мотивацию деятельности. Внутренняя мотивация зависит от факторов, являющихся внутренними по своему происхождению.

Внутренняя мотивация обычно происходит из чувства удовлетворения и завершенности, а не из внешних поощрений. Внешняя мотивация, напротив, определяется влиянием внешних факторов, физических или социально-психологических.

2. Удовлетворенность профессиональной деятельностью представляет собой интегральную психологическую характеристику отношения личности к различным аспектам трудовой активности (к труду, к профессии, к работе в конкретных условиях). Она возникает первоначально как психологический результат и выступает в дальнейшем как фактор, стимулирующий развитие личности в профессиональной деятельности.

3. Мы выявили наиболее значимые организационно-управленческие условия для повышения качества профессиональной деятельности: экономические способы мотивации; интеллектуально-творческие способы мотивации; статусные способы мотивации. Рассмотрены различные теории мотивации, которые выделены в следующих группах: традиционные, содержательные и процессуальные. Отметим, что использование приемов должно быть комплексными учитывать, что каждый педагог работает с максимальным учетом своих личных качеств, в индивидуальном стиле, обусловленными индивидуальными способностями и типом темперамента.

4. В целом анализ научной литературы, посвященной изучению взаимосвязи мотивации и удовлетворенности, выявленные теоретические подходы к проблеме личностно-профессионального развития специалиста позволили нам сделать предположительный вывод, что может рассматриваться в качестве одного из значимых психологических критериев удовлетворенности

профессиональной деятельностью в новых образовательных и социокультурных условиях.

Далее мы организовали и провели практическое исследование удовлетворенности трудом и типов мотивации педагогов. В результате исследования было установлено: большинство педагогов (60%,) имеют средний уровень удовлетворенности трудом, 20% имеют высокий уровень удовлетворенности трудом и 20% имеют низкий уровень удовлетворенности трудом, представленный в методике «Интегральная удовлетворенность трудом А.В. Батаршева. По результатам методики «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А.А. Реана мы можем сказать, что у 36% педагогов преобладает внешне отрицательная мотивация, у 28% сотрудников преобладает внутренняя мотивация, у 20% педагогов преобладает внешне положительная мотивация, и у 16% педагогов внутренняя мотивация равна внешне отрицательным мотивам.

Подтвердилась наша гипотеза, что есть связь между удовлетворенностью педагогической деятельностью и мотивацией профессиональной деятельности у педагогов дошкольного образовательного учреждения.

По результатам корреляционного анализа мы сделали следующие выводы.

На тип мотивации педагогов не влияют такие показатели удовлетворенности трудом как: Интерес к работе, Удовлетворенность достижениями в работе, Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, Уровень притязаний в профессиональной деятельности, Удовлетворенность условиями труда.

Значимые корреляционные связи были обнаружены между показателями Профессиональная ответственность и внешняя положительная мотивация, показателями Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и Внутренняя мотивация, показателями Предпочтение выполняемой работы высокому заработку и внешняя положительная мотивация.

Совокупное воздействие всех факторов и мотивов активности человека свидетельствуют, что результативность труда и удовлетворение работой зависит не только от уровня его технической оснащенности, профессиональных навыков работника – его умений и знаний и достойного из материального вознаграждения, но и от не всегда поддающихся учету показателей социального развития: нравственного потенциала личности, формы человеческого общения, атмосферы в трудовых коллективах и так далее. Возникает социально-психологический баланс, обуславливающий общее состояние удовлетворительности или неудовлетворительности человека выполняемой им работы.

Если между уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью и мотивацией, существует значимая связь, то показатель удовлетворенности можно рассматривать в качестве релевантного психологического критерия личностно-профессионального развития педагога дошкольного образования.

Таким образом, гипотеза получила свое подтверждение. Но сделанные выводы не являются окончательными. Они лишь обозначили проблемы,

существующие в данном коллективе, и показали необходимость дальнейших феноменологических исследований особенностей мотивации каждого члена педагогического коллектива.

Значимость знаний о профессиональной мотивации как функции управления для руководства организации, заинтересованной в повышении производительности труда своих сотрудников, очень велика. Понимание и применение на практике системы мотивации своих работников приведет не только к общему повышению эффективности школы, но и к удовлетворенности трудовой деятельностью персонала. И как следствие, к повышению эффективности труда педагогов ДОУ.

Список использованных источников

1. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания[Текст] / Б.Г. Ананьев–СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
2. Анисимова, И. Система показателей аудита и методики оценки эффективности управления персоналом организации[Текст] / И. Анисимова // Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2014. – № 1. – С. 64-71.
3. Митин, А.Н. Антикризисное управление персоналом организации: учебное пособие [Текст]/ А. Н. Митин. – СПб.: Питер, 2013. –67 с.
4. Аширов, Д. А. Управление персоналом: учебное пособие [Текст] / Д. А. Аширов. – М.: Проспект, 2014. – 432 с.
5. Базарова, Т. Ю. Управление персоналом [Текст]/ Т. Ю. Базарова. – М.: КНОРУС, 2012. – 346 с.
6. Басовский, Л. Е. Экономический анализ: (комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности): учебное пособие для вузов [Текст] / Л. Е. Басовский, А. М. Лунева, А. Л. Басовский. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 221 с.
7. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности[Текст] / С. П. Безносков– СПб.; Издательство «Речь», 2004.– С.272.
8. Маркова, А. К. Психология труда учителя[Текст] / А. К. Маркова– М.: Издательство «Просвещение», 2015– 214 с.
9. Белухин, Д.А. Педагог: от любви до ненависти (Техника профессионального поведения) [Текст] /Д. А. Белухин. – М., 2014.– 232 с.
10. Беляцкий, Н. П. Методическое обеспечение карьерной политики предприятий Белоруссии[Текст]/ Н. П. Беляцкий, А. В. Маевская // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014.–№3. – С. 108-114.
11. Биссенек, Н.П. Изучение особенностей мотивации профессионального развития педагогов [Текст]/ Н.П. Биссенек // Управление ДОУ. – 2009.– 7. – С.92-95.
12. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности: Избранные психологические труды [Текст]/ Под ред. Д. И. Фельдштейна. – Издание 2-е, стереотипное. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 351 с.
13. Бриленок, А. А. Управление персоналом [Текст]/ А. А. Бриленок // Методы менеджмента качества. – 2014. – № 10. – С. 34-38.
14. Бурцева, И. А. Адаптация организационной культуры российских компаний к условиям деятельности на международном рынке [Электронный ресурс] / И.А. Бурцева, Д.Д. Корякин // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. XXVII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 12(27). – Режим доступа: [http://sibac.info/archive/economy/12\(27\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/12(27).pdf) (дата обращения: 25.05.2018)

15. Веснин, В. Р. Управление персоналом: учебное пособие [Текст]/ В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2013. – 239 с.
16. Визгина, Е. Н. Профилактика синдрома эмоционального выгорания воспитателей в условиях введения ФГОС дошкольного образования [Текст] / Е. Н. Визгина. Под общ. ред. М.Е. Верховкина, А. Н. Атарова.– СПб.: Издательство КАРО, 2014. – 312 с.
17. Витвицкий, Е. Управление персоналом и развитие человеческого капитала [Текст]/ Е. Витвицкий, И. Пустоветова // Человек и труд. – 2013. – № 3. – С. 52-53.
18. Воскресенский, В. Ю. Менеджмент на предприятии [Текст] / В. Ю. Воскресенский // Закон и право. – 2013. – № 2. – С. 106-109.
19. Дейнека, А. В. Современные тенденции в управлении персоналом [Текст] / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. – М: Академия естествознания, 2012. – 403 с.
20. Дейнека, А.В Управление персоналом[Текст]/ А.В. Дейнека. – М.: Дашков и К», 2010. – 169с.
21. Джеймс, У. Беседы с педагогами о психологии[Текст] /У. Джеймс. – Пер. с англ. – М., 1998. – 133 с.
22. Драчёва, Е.Л. Менеджмент: учебник[Текст]/Е.Л.Драчёва, Л.И.Юликов. – 3-е изд., стереотип. – М.: Изд-во Академия, 2005. – 344 с.
23. Жутикова, Н.В. Педагогу о психологической помощи: Кн. для учителя[Текст] / Н.В. Жутикова. – М.: Речь, 1988. – 214 с.
24. Дружилов, С. А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека[Текст]/ С. А. Дружилов // Сибирский педагогический журнал.– 2010. – №6. – С. 171-178.
25. Евстафьева, М. Приспособить новичка: адаптация персонала [Текст]/ М. Евстафьева // Справочник по управлению персоналом. – 2014. – № 4. – С. 58-64.
26. Ендовицкий, Д. А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала: научное издание [Текст]/ Д. А. Ендовицкий, Н. Н. Беленкова. – М.: КНОРУС, 2011. –192 с.
27. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы[Текст]/ Е.П. Ильин. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 512 с.
28. Каштанова, Е. Положение о деловой карьере [Текст]/ Е.Каштанова // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2015. –№7– С. 56-66.
29. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст]/ А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 447 с.
30. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие для вузов [Текст]/ А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М.:КноРус, 2012. – 359 с.
31. Кирдянкина, С.В. Концепция «Мотивация профессионального роста педагогов»[Текст] / С.В. Кирдянкина// Управление современной школой.– 2014. – № 6. – С. 33-37.

32. Коблева, А. Л. Мотивационный менеджмент как фактор повышения эффективности управления персоналом [Текст]/ А. Л. Коблева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – № 2. – С. 102-106.

33. Королькова, Е.И Факторы развития удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью[Текст]//Проблемы формирования личности учащейся молодежи в условиях модернизации системы образования: Сборник науч. статей. / Отв.ред. Павлов И.В., Павлов И.П. – Чебоксары: ЧГПУ им. И.Я.Яковлева, 2006. – С. 83-86.

34. Королькова, Е. И. Мотивационно-потребностный механизм формирования эмоционально-оценочного отношения педагогов к профессиональной деятельности[Текст]//Проблемы формирования личности учащейся молодежи в условиях модернизации системы образования: Сборник науч. статей. / Отв. ред. Павлов И.В., Павлов И.П. – Чебоксары: ЧГПУ им. И.Я. Яковлева, 2006. – С. 77-80.

35. Королькова, Е.И. Оптимальный мотивационный комплекс как механизм формирования эмоционально-оценочного отношения педагогов к профессиональной деятельности [Текст]//Проблемы формирования личности учащейся молодежи в условиях модернизации системы образования: Сборник науч. статей /Отв. ред. Павлов И.В., Павлов И.П. – Чебоксары: ЧГПУ им. И.Я. Яковлева, 2006. – С. 48-49.

36. Королькова, Е.И. Потребности педагога как источники педагогической деятельности[Текст] / Е.И. Королькова //Состояние и перспективы развития образования в России. Сборник научных трудов. Выпуск 2. Часть 1. – М.: МГОПУ им. М.А. Шолохова, 2006. – С. 42-47.

37. Королькова, Е.И. Профессиональное выгорание педагога и пути его преодоления [Текст] / Е.И. Королькова//Проблемы формирования личности учащейся молодежи в условиях модернизации системы образования: Сборник науч. статей /Отв. ред. Павлов И.В., Павлов И. П. – Чебоксары: ЧГПУ им. И.Я.Яковлева, 2006. – С. 49-52.

38. Королькова, Е. И. Социально-педагогические условия формирования эмоционально-оценочного отношения педагогов к профессиональной деятельности[Текст] / Е.И. Королькова //Среднее профессиональное образование. – 2006. – №11. – С.14-17.

39. Королькова, Е.И. Стратегия организации мотивирующей среды образовательного учреждения[Текст] /Е.И. Королькова//Совершенствование системы подготовки педагогических кадров в условиях национально-регионального образования: Сборник науч. статей подготовлен на основе материалов Всероссийской научно-практической конференции /Чебоксары: МПА, 2006. – С. 231-232.

40. Королькова, Е.И. Условия формирования эмоционально-оценочного отношения педагогов к профессиональной деятельности [Текст] /Е.И. Королькова//Педагогические основы развития креативности студентов и школьников: Сборник науч. статей подготовлен на основе материалов 3 Международной научно-практической конференции. – М.: МГПИ, 2006. – С.15-17.

41. Королькова, Е.И. Формирование эмоционально-оценочного отношения педагогов к профессиональной деятельности: Методическое пособие[Текст] / Е.И. Королькова. – М.: АПК и ППРО, 2006. – 62с.
42. Королькова, Е. И. Эмоционально-оценочное отношение учителя к профессиональной деятельности[Текст] / Е.И. Королькова //Профессиональное становление личности учителя. Материалы научно-практической конференции студентов, аспирантов и преподавателей ФНК МГПУ и педагогических колледжей г. Москвы 21 апреля 2006г. – М.: МГПУ, 2006. – С.131-134.
43. Кузьмина, Н.В. Очерки психологии труда педагога: психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности[Текст] / Н.В. Кузьмина. – Л.: СССР, 1967. – 214 с.
44. Кухарев, Н.В. На пути к профессиональному совершенству[Текст] / Н.В. Кухарев – М., 1990. – 159с.
45. Латуха, М. О. Адаптация персонала [Текст]/ М. О. Латуха // Справочник кадровика. – 2013. – № 4. – С. 109-116.
46. Левитес, Д.Г. Школа для профессионалов, или Семь уроков для тех, кто учит[Текст] /Д.Г. Левитес. – М.; Воронеж, 2001. – 256 с.
47. Леонтьев, А.Н. Лекции по общей психологии[Текст] / А.Н. Леонтьев. – М., 2001. – 511 с.
48. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. [Текст] /А.Н. Леонтьев. –под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2004.– 352 с.
49. Лепешова, Е. Мотивация труда в образовательном учреждении: общие подходы [Текст]/ Е.Лепешова // Вести образования. – 2009. – №8. – С.41-42.
50. Леушина, В. Е. Определение соответствия культуры организации принятой стратегии[Текст] / В.Е. Леушина, Н.К. Семенова // Молодой ученый. – 2016. – №12. – С. 1343-1345.
51. Лукичёва,Л.И. Управление организацией: учеб. Пособие[Текст]/ Л.И. Лукичёва. – М.: Изд-во Омега-Л, 2006. – 301 с.
52. Маркарьян, Э. А. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие для вузов[Текст]/ Э. А. Маркарьян, Г. П. Герасименко, С. Э. Маркарьян. – М.:КноРус, 2011. – 550 с.
53. Маркова, А.К. Психология профессионализма[Текст] /А.К. Маркова. – М.: Дрофа, 1996. – 314 с.
54. Маслова, В. М. Управление персоналом предприятия : учебное пособие [Текст] / В. М. Маслова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 222 с.
55. Маслоу, А. Мотивация и личность[Текст] / А. Маслоу. – Пер. с англ. — СПб.: Евразия, 1999. – 350 с.
56. Маусов, Н. К. Адаптация персонала в организации[Текст]/ Н. К. Маусов, О. М. Ламскова // Управление персоналом. – 2013. – №13. – С. 26-30.
57. Мескон, М. Основы менеджмента[Текст]/ Мескон М., Альберт М., Хедоури. – Пер с англ. – 3-е изд. М.: Вильямс, 2012. – 672 с.
58. Митина, Л.М. Педагог как личность и профессионал (психологические проблемы)[Текст] / Л.М. Митина. – М.: Издательство «Дрофа», 1994.– 216 с.

59. Митина, Л.М. Психологическая диагностика коммуникативных способностей воспитателя[Текст] /Л.М. Митина. – Кемерово: Изд-во КемГУ, 1996. – 313 с.
60. Митина, Л.М. Психология профессионального развития педагога[Текст] / Л.М. Митина. – Кемерово: Изд-во КемГУ, 1998. – 214 с.
61. Молибог, Т. А. Комплексный экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности организации: учебное пособие [Текст] / Т. А. Молибог, Ю. И. Молибог. – М.:Владос, 2011. – 383 с.
62. Монгуш, О. О. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения [Текст] /О. О. Монгуш // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VII международная научная конференция. г. Самара, август 2015 года; – Самара: Асгард, 2015. – С. 47-51.
63. Нехайчук, Ю. М. Мотивация персонала [Текст]/ Ю.М.Нехайчук // Финансы: планирование, управление, контроль. – 2011. – № 6. – С. 9-13.
64. Ожегов, С. И. Словарь русского языка [Текст]/ С. И. Ожегов – под общ. ред. проф. Л.И. Скворцова. – 24-е изд., испр. – М.: ООО «Издательство Оникс», ООО «Издательство Мир и образование», 2007. – 640 с.
65. Ольшанский, В.Б. Практическая психология для воспитателей детских дошкольных учреждений[Текст] /В.Б. Ольшанский. – М.: Оникс, 1994. – 314 с.
66. Орлов, А. Б. Психология личности и сущности человека: парадигмы, проекции, практики[Текст] /А.Б. Орлов. – М.: Издательский центр «Академия», 2002.– 272 с.
67. Орлов, Ю.М. Восхождение к индивидуальности[Текст] /Ю.М. Орлов. – М.: Просвещение, 1991.– 287 с.
68. Поляков, С.Д. Психопедагогика воспитания [Текст]/ С.Д. Поляков. – М.: Новая школа, 1996. – 160 с.
69. Пономарева, Г.М. Руководителю образовательного учреждения о работе с персоналом[Текст] / Г.М. Пономарева // Библиотека журнала «Директор школы». – 2011. – № 1. – С. 33-35.
70. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология[Текст] /Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб: Речь, 2000. – 105 с.
71. Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение[Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: Изд-во: Институт практической психологии, 1996. – 246 с.
72. Реан, А. А. Психология и педагогика[Текст] / А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум. – СПб.: Питер, 2000. – 154 с.
73. Реан, А.А. Социальная педагогическая психология[Текст] /А.А. Реан, Я.Л. Коломинский. – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 416 с:
74. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии[Текст] /С.Л. Рубинштейн. – Издание 3-е, испр. и доп. – СПб.: 2002. – 720 с.
75. Савченко, В. И. Организация системы методической работы в ДОО по сопровождению ФГОС ДО. Практические разработки для старших

воспитателей ДО [Текст] / В. И. Савченко.– СПб.: ООО Издательство Детство Пресс, 2016. – 514 с.

76. Сидоров, С.В. Обоснование организационно-управленческих условий эффективности инноваций в сельской средней школе[Электронный ресурс] / С.В. Сидоров //письма в эмиссия.оффлайн. – Режим доступа:<http://www.emissia.org/offline/2010/1423.htm> (дата обращения: 24.05.18.)

77. Слостенин, В. А. Педагогика: Инновационная деятельность[Текст] / В.А. Слостенин, Л.С. Подымова. – М.: ИЧП Изд-во Магистр, 1997. – 223 с.

78. Соломанидин, В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала [Текст] / В. Г. Соломанидин; Т. О. Соломанидина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 312 с.

79. Сорокоумова, С.Н. Специфика профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий [Текст]/ С.Н. Сорокоумова, В. П. Исаев // Педагогическое образование в России. – 2013.– №4 – С.188-190.

80. Харский, К. В. Благонадежность и лояльность персонала[Текст] / К. В. Харский. – СПб.: Питер, 2003. – 496 с.

81. Чеха, В.В. Мотивация труда в образовательном учреждении: общие подходы[Текст]/ В. В. Чеха// Вести образования. – 2009.– № 8. – С.18-21.

82. Шеметов, П. В. Менеджмент: управление организационными системами: учеб. Пособие[Текст]/П.В Шеметов, Л.Е Чередникова, С.В. Петухова. – 2-е изд., стер.– М.: Изд-во Омега-Л, 2008. – 514 с.

83. Эффективный менеджмент: Практикум[Текст]/ Под ред. Т. Ю. Базарова. – Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2015.– 176 с.

Приложение А (обязательное)

Иллюстративная часть

Актуальность темы определяется тем, что, проводимая в стране модернизация образования ставит цель повышения его качества. С сентября 2013 года впервые дошкольное образование стало первым уровнем непрерывного общего образования. В связи с этим работодателю требуются педагоги с высоким уровнем профессионализма и с этой целью он должен совершенствовать все имеющиеся управленческие механизмы. Именно поэтому для сохранения и привлечения высококвалифицированных кадров и комплектованием дошкольных учреждений новым поколением педагогов необходимо создать систему моральных и материальных стимулов.

Приложение А (продолжение)

Методологический аппарат исследования

Объект исследования – мотивация профессиональной деятельности и удовлетворенность трудом.

Предмет исследования – взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения.

Цель исследования – выявить и охарактеризовать взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения.

Приложение А (продолжение)

В качестве гипотезы исследования мы исходили из положения о наличии связи между показателями мотивации профессиональной деятельности и показателями удовлетворенности трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения.

Приложение А (продолжение)

Задачи исследования:

1. Дать теоретический анализ научной литературы по теме исследования и уточнить содержание основных понятий.
2. Выявить наличие возможной связи между мотивами педагогов дошкольного образования, обеспечивающими успешность его самореализации в профессиональной деятельности и их удовлетворенностью трудом.
3. Определить общую структуру личностных свойств, обуславливающих уровень удовлетворенности трудом в группах педагогов дошкольного образования с высокими и низкими показателями удовлетворенности профессиональной деятельностью.
4. Разработать рекомендации по повышению удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Приложение А (продолжение)

Исследование проводилось на базе МБДОУ № XX г. Красноярск.

Выборка составила 25 респондентов-педагогов дошкольного образования.
Все испытуемые – женщины в возрасте от 20 до 49 лет.

Приложение А (продолжение)

Методы исследования.

1. Теоретический – анализ научной литературы по проблеме исследования.
2. Эмпирические: тестирование.
3. Методы математической статистики: количественный и качественный анализ; коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Приложение А(продолжение)

Методики исследования:

- методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира;
- методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева.

Приложение А (продолжение)

Методолого-теоретическая основа:

Принципы деятельностного, личностного и системного подходов, разработанные в трудах А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б.Ф. Ломова, А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского, Л.С. Выготского.

Мы руководствовались также некоторыми теоретическими положениями, сформулированными в рамках концепции семантического интеграла личности (К.А. Абульханова-Славская), мотивационно-гигиенической теории (Ф. Герцберг), концепций профессионального саморазвития педагога (Л.М. Митина), гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс), акмеологии (Н.В. Кузьмина, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин), рефлексивно-гуманистической психологии и педагогики сотворчества (Н.Г. Алексеев, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов, Е.П. Варламова).

Рассматривали исследования Д.Я. Шульц, и С.Э. Шульц.

Приложение А (продолжение)

Основные понятия

Удовлетворенность трудом - это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, (Д.Я. Шульц, С.Э.Шульц)

Мотивация профессиональной деятельности- это «действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией», или «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей». (С.Л. Рубинштейн)

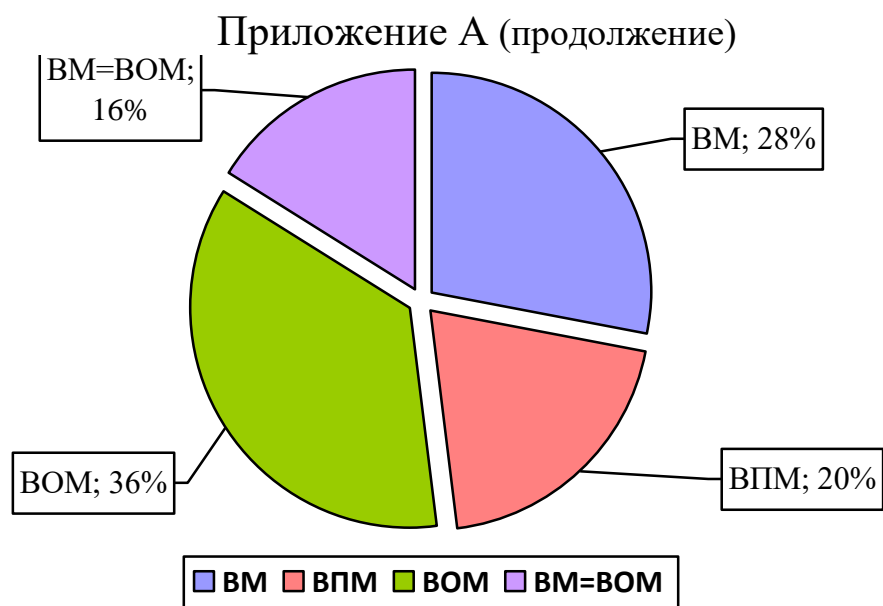


Рисунок А.1 – Распределение педагогов по преобладающим типам мотивации профессиональной деятельности (методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. А. Реана)

Примечания: ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация

Приложение А (продолжение)

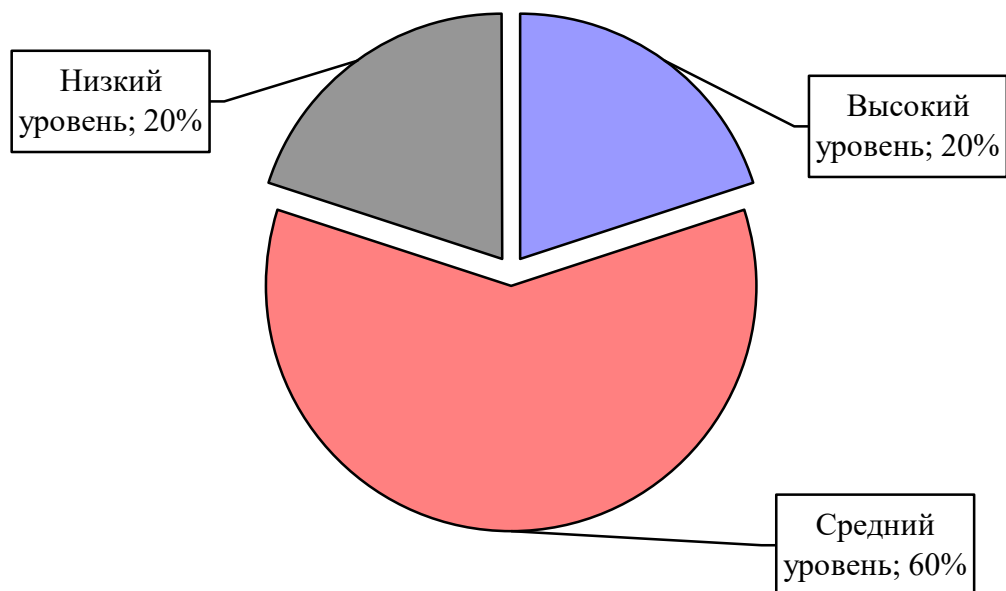


Рисунок А.2 – Распределение педагогов по уровням удовлетворенности профессиональной деятельностью (методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева)

Приложение А (продолжение)

Таблица А.1 – Выявление взаимосвязи между мотивацией профессиональной деятельности и удовлетворенностью трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения

| | | Мотивация профессиональной деятельности по К. Замфиру в модиф. А.А. Реана | | |
|---|--|---|-----------------------|-----------------------|
| | | Внутренняя мотивация | Внешняя положительная | Внешняя отрицательная |
| Интегральная удовлетворенность трудом А.В. Батаршев | Удовл. взаимоотнош.с сотрудниками | -0,49 * | 0,13 | 0,27 |
| | Предпочтение выполняемой работы высокому заработку | -0,09 | -0,50 * | -0,36 |
| | Профессиональная ответственность | -0,27 | 0,49 * | 0,01 |

Примечание: * – значимая корреляционная связь ($p \leq 0,05$), ** – высокозначимая корреляционная связь ($p \leq 0,01$).

Приложение А (продолжение)

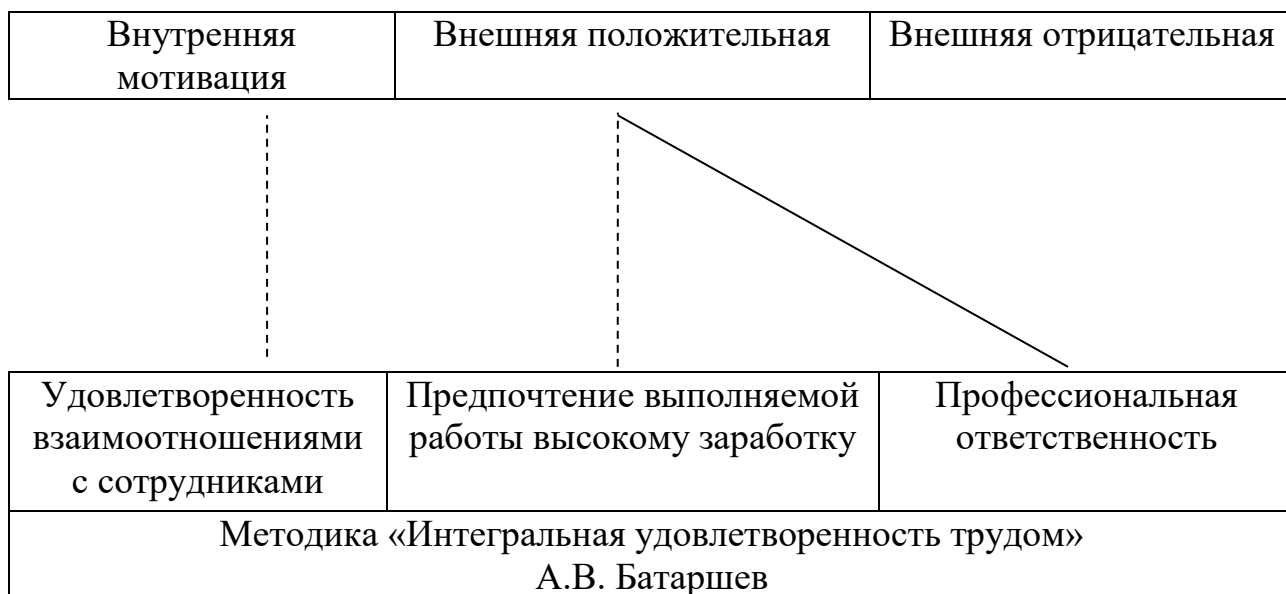


Рисунок 2.3. – Корреляционные связи между мотивацией профессиональной деятельности и удовлетворенностью трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения

Приложение А (продолжение)

Наша гипотеза что есть связь между мотивацией профессиональной деятельности и удовлетворенностью трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения, подтвердилась.

Приложение А (продолжение)

Рекомендации:

- организация и внедрение мероприятий, включающих в себя содержание деятельности педагогов дошкольного учреждения и направленных на сплочение и активное взаимодействие педагогов (семинары, методические часы, дискуссии)
- пересмотр сотрудников «не на своих местах»,
- повышение интереса к работе и удовлетворенности достижениями с помощью внедрения новых форм работы (проекты)

Приложение Б (справочное)

Интегральная удовлетворенность трудом А.В. Батаршева

НАЗНАЧЕНИЕ МЕТОДИКИ: Интегративным показателем, отражающим благополучие – неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями сотрудниками и с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

ИНСТРУКЦИЯ: Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа.

Опросник

То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:

- а) да
- б) отчасти
- в) нет

За последние годы я добился успехов в своей профессии:

- а) да
- б) отчасти
- в) нет

У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:

- а) да
- б) не со всеми
- в) нет

Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:

- а) да
- б) не всегда
- в) нет

Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:

- а) да
- б) отчасти
- в) нет

В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:

- а) да
- б) время от времени
- в) нет

С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:

- а) да

Приложение Б (продолжение)

б) не уверен

в) нет

Люди, с которыми я работаю, уважают меня:

а) да

б) что-то среднее

в) нет

В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу:

а) да

б) среднее

в) нет

В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:

а) да

б) редко

в) нет

Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:

а) да

б) среднее

в) нет

Процесс работы доставляет мне удовольствие:

а) да

б) время от времени

в) нет

Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:

а) да

б) не совсем

в) нет

У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:

а) да

б) иногда

в) нет

Мня редко поощряют за работу:

а) да

б) иногда

в) нет

Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы:

а) да

б) может быть

в) нет

Приложение Б (продолжение)

Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:

- а) да
- б) иногда
- в) нет

В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:

- а) да
- б) не совсем
- в) нет

Обработка и интерпретация результатов

Таблица Б.1 – Ключ

| Составляющие удовлетворенности трудом | Утверждения | Макс. балл |
|--|--|------------|
| Интерес к работе | 1, 6, 12 | 6 |
| Удовлетворенность достижениями в работе | 2, 7 | 4 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками | 3, 8, 14 | 6 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством | 10, 15, 17 | 6 |
| Уровень притязаний в профессиональной деятельности | 5, 11 | 4 |
| Предпочтение выполняемой работы высокому заработку | 4, 16 | 4 |
| Удовлетворенность условиями труда | 3, 18 | 4 |
| Профессиональная ответственность | 9 | 2 |
| Общая удовлетворенность трудом | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, | 28 |

Для получения как общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо ответы перевести в баллы с помощью таблицы Б.2.

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки. Средний уровень УТ определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы баллов. Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1-44%, а высокий – выше 56%.

Приложение Б (продолжение)

Таблица Б.2 – Дешифратор к ключу

| Утверждения | Варианты ответов | | | Утверждения | Варианты ответов | | |
|-------------|------------------|---|---|-------------|------------------|----|---|
| | А | б | В | | а | б | В |
| | 1 | 2 | 1 | | 0 | 10 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 0 | 11 | 2 | 1 | 0 |
| 3 | 2 | 1 | 0 | 12 | 0 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 0 | 13 | 0 | 1 | 2 |
| 5 | 2 | 1 | 0 | 14 | 0 | 1 | 2 |
| 6 | 2 | 1 | 0 | 15 | 0 | 1 | 2 |
| 7 | 2 | 1 | 0 | 16 | 2 | 1 | 0 |
| 8 | 2 | 1 | 0 | 17 | 0 | 1 | 2 |
| 9 | 0 | 1 | 2 | 18 | 2 | 1 | 0 |

Приложение В (справочное)

Методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. Реана.

Цель: Диагностика мотивации профессиональной деятельности (в том числе, педагогической)

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности (в том числе – педагогической). В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации можно говорить, если деятельность значима для личности сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внеположных самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные.

Инструкция: Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

Таблица Б.1 – Бланк ответов

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------|----------------------|
| Мотив | в очень незначительной мере | в незначительной мере | в не большой, но и не малой мере | в большой мере | в очень большой мере |
| 1. Денежный заработок | | | | | |
| 2. Стремление к продвижению по службе | | | | | |
| 3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег | | | | | |
| 4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей | | | | | |
| 5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других | | | | | |
| 6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы | | | | | |
| 7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности | | | | | |

Приложение В (продолжение)

Обработка:

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

$$ВМ = \frac{\text{оценка п.6} + \text{оценка п.7}}{2};$$

$$ВПМ = \frac{\text{оценка п.1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5}}{3};$$

$$ВОМ = \frac{\text{оценка п.3} + \text{оценка п.4}}{2};$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (возможно, и дробное).

Интерпретация:

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К оптимальным результатам следует отнести следующие два типа сочетаний: ВМ > ВПМ > ВОМ и ВМ = ВПМ > ВОМ

Наименее оптимальным мотивационным комплексом является тип ВОМ > ВПМ > ВМ

Между этими комплексами заключены промежуточные, с точки зрения их эффективности, иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Например, нельзя считать абсолютно одинаковыми два ниже приведенных мотивационных комплекса:

ВМ ВПМ ВОМ

1 1 2 5

2 2 3 4

И первый, и второй комплексы относятся к одному неоптимальному типу: ВОМ > ВПМ > ВМ.

Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором. Во втором случае по сравнению с первым имеет место снижение показателя отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
**«Сибирский государственный университет науки и технологий
 имени академика М. Ф. Решетнева»**
 (СибГУ им. М.Ф. Решетнева)

**ОТЗЫВ
 на выпускную квалификационную работу**

Вид ВКР бакалаврская работа
бакалаврская работа/дипломная работа/дипломный проект/магистерская диссертация
 студента (магистранта) Ахланова Ирина Николаевна
фамилия, имя, отчество
 группы 3701-51 направление (специальность) 37.03.01 психология
 направленность (профиль, специализация, магистерская программа) психология трудовой
 деятельности
 на тему Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенность
 трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения
 руководителя ВКР Лукьянченко Наталья Владимировны, кандидата психологических
 наук, доцента
фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, должность

Работа содержит: 68 страниц, 3 рисунков, 15 плакатов (слайдов), 6 таблиц,
 прочее _____.

СОДЕРЖАНИЕ ОТЗЫВА:

Тема выпускной квалификационной работы Ахлановой Ирины Николаевны актуальна, имеет теоретическую и практическую значимость.

Содержание работы в полной мере соответствует заданию.

Работу характеризует глубина проработки проблемы на теоретическом уровне тщательность анализа полученных результатов.

Ирина Николаевна продемонстрировала сформированную способность к самостоятельному проведению исследовательской работы, владение методами сбора, обработки и анализа информации.

Результаты исследования достоверны, выводы обоснованы и несут самостоятельный характер. В процессе выполнения выпускной квалификационной работы Ирина Николаевна проявила себя как ответственный, добросовестный, работоспособный, ответственный исследователь.

Правила оформления текста и графического материала соблюдены. Результаты исследования предоставлены достаточно наглядно.

По результатам проверки работы с использованием системы «Антиплагиат» оригинальность текста составляет 77,79%, неправомерных заимствований не выявлено, все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Выпускная работа Ахлановой Ирины Николаевны отвечает необходимым требованиям, может быть представлена к защите.

Подпись руководителя ВКР _____

«09» июня 2018г.



/Н.В. Лукьянченко/
 И.О. Фамилия

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «КРАСНОЯРСКИЙ
 ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В. П. АСТАФЬЕВА»
 (КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
 Кафедра социальной психологии
 Направление подготовки 37.03.01 Психология
 Направленность (профиль) образовательной программы
 Психология трудовой деятельности

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

на ВКР обучающегося Ахлановой Ирины Николаевны
 по теме Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности
 трудом у сотрудников дошкольного образовательного учреждения

1. Наличие актуальности, новизны, проблематики исследования

Тема актуальна, поскольку удовлетворенность трудом выступает как серьезная составляющая психологического благополучия личности педагога, а также социально-психологического климата в педагогическом коллективе. В то же время, для адекватной оценки этого параметра социальной активности личности учет такого фактора, как мотивация профессиональной деятельности, является необходимым условием.

2. Положительные стороны работы

Анализ большого количества научных источников по исследуемой проблеме. Грамотная интерпретация полученных эмпирических данных.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений.

Выводы аргументированы, обоснованы.

4. Полнота проработки литературных источников, логическая последовательность

Литературные источники проработаны в полном объеме, материал изложен в логической последовательности.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций.

Оформление работы соответствует требованиям.

6. Недостатки работы

Рекомендации по повышению удовлетворенности трудом педагогов недостаточно структурированы.

7. Степень самостоятельности и сформированность общих и профессиональных компетенций выпускника

В ходе выполнения работы Ахланова И.Н. проявила себя как самостоятельный исследователь, общие и профессиональные компетенции выпускника сформированы на базовом уровне.

Оценка руководителя: положительная

Научный руководитель: Арамадзе Л.В., к.пс.н., доцент кафедры психологии детства
 КГПУ им. В.П. Астафьева





Ирина Ахланова И.И.
И.И.
13.06.2018г

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: Ахланова Ирина ahlamon_89@mail.ru / ID: 5775815

Проверяющий: Ахланова Ирина (ahlamon_89@mail.ru) / ID: 5775815)

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- <http://www.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 4
Начало загрузки: 12.06.2018 11:10:32
Длительность загрузки: 00:00:01
Имя исходного файла: Ахланова И.И.
Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенность трудом у
Размер текста: 662 кБ
Символов в тексте: 138185
Слов в тексте: 19213
Число предложений: 1431

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 12.06.2018 11:10:34
Длительность проверки: 00:00:05
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ 22,21% ЦИТИРОВАНИЯ 0% ОРИГИНАЛЬНОСТЬ 77,79%



И.И. Ахланова И.И.

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.

Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.

Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.

Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.

Заимствования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.

Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

| № | Доля в отчете | Доля в тексте | Источник | Ссылка | Актуален на | Модуль поиска | Блоков в отчете | Блоков в тексте |
|------|---------------|---------------|-------------------------------|---|-------------|------------------------|-----------------|-----------------|
| [01] | 0,14% | 6,53% | Взаимосвязь удовлетворен... | http://bibliofond.ru | 07 Ноя 2017 | Модуль поиска Интернет | 2 | 114 |
| [02] | 4,37% | 4,41% | Удовлетворенность профес... | http://nauka-pedagogjka.com | 25 Мар 2015 | Модуль поиска Интернет | 66 | 67 |
| [03] | 2,91% | 3,64% | Читать курсовая по психоло... | http://referat.co | 12 Июл 2016 | Модуль поиска Интернет | 12 | 36 |

Еще источников: 17
Еще заимствований: 14,79%

Согласие на размещение текста выпускной квалификационной работы
обучающегося
в ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева

Я. Ахлямова Ирина Николаевна
(фамилия, имя, отчество)

разрешаю КГПУ им. В.П. Астафьева безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме и по частям написанную мною в рамках выполнения основной профессиональной образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра / специалиста / магистра / аспиранта
(нужное подчеркнуть)

на тему Взаимосвязь мотивационных и профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом у сотрудников регионального государственного учреждения
(далее — ВКР) в сети Интернет в ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева, расположенном по адресу <http://eiib.kspu.ru>. таким образом, чтобы любое лицо могло получить доступ к ВКР из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на ВКР.

Я подтверждаю, что ВКР написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает интеллектуальных прав иных лиц.

8.06.2018
дата

ИИ
подпись