

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

**ОКРУГИНА АЛЕНА АЛЕКСЕЕВНА**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК  
И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ  
ПОЖАРНЫХ-СПАСАТЕЛЕЙ**

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

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

  
Научные руководители:  
к.п.с.н., доцент КГПУ  
им. В.П. Астафьева  
Дьячук А.А.

  
к.п.с.н., доцент кафедры  
психологии труда и инженерной  
психологии СибГУ  
им. М.Ф. Решетнева  
Лубочников П.Г.

  
Дата защиты

  
19.06.2018  
Обучающийся:  
Округина А.А.

  
Оценка

Красноярск 2018

## Реферат

Дипломная работа 72 с., 41 источников, таблиц 9, приложений 4.  
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ, ЛИЧНОСТНЫЕ  
ХАРАКТЕРИСТИКИ, ПОЖАРНЫЕ-СПАСАТЕЛИ, ВЗАИМОСВЯЗЬ

Цель: выявить взаимосвязь между личностными характеристиками и удовлетворенностью трудом сотрудников пожарных-спасателей.

Объект: удовлетворенность трудом.

Предмет: взаимосвязь личностных характеристик и удовлетворенности трудом сотрудников пожарных-спасателей.

Методы исследования: изучение психологической литературы, тестирование и математический анализ данных.

Степень внедрения: результаты внедрены в практическую деятельность сотрудников пожарной части.

Полученные результаты: выявлены особенности личностных характеристик и удовлетворенности трудом сотрудников пожарных-спасателей.

## Содержание

Введение.....	4
Глава 1 Теоретические основы исследования удовлетворенности трудом и личностных характеристик.....	6
1.1 Удовлетворенность трудом как психологический феномен .....	6
1.2 Специфика деятельности сотрудников пожарных-спасателей .....	18
1.3 Личностные характеристики и их влияние на удовлетворенность трудом.....	24
Выводы по первой главе.....	29
Глава 2 Эмпирическое исследование личностных характеристик и удовлетворенности трудом сотрудников пожарных-спасателей .....	30
2.1 Организация и методики эмпирического исследования личностных характеристик и удовлетворенности трудом .....	30
2.2 Анализ результатов эмпирического исследования личностных характеристик и удовлетворенности трудом сотрудников пожарных-спасателей. ....	31
Выводы по второй главе .....	32
Заключение.....	33
Список использованных источников .....	34
Приложение	
А(обязательное).....	43
Приложение Б (справочное)Методика «16-ти факторный личностный опросник» Р.Б. Кеттелла.....	50
Приложение В (справочное)Методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батаршева .....	67
Приложение Г (справочное) .....	71

## Введение

Данная работа посвящена одной из более трудных и значимых проблем - удовлетворенности трудом. Удовлетворенность трудом представляется сложным психологическим образованием, заключающимся как из общей удовлетворенности, проявленной оценкой того, насколько выполняемая работа соответствует желанию определенного человека, так и из отдельных составляющих удовлетворенности, определяющих отношение к определенным аспектам профессиональной среды в коллективе. Удовлетворенность трудом выражается в эмоционально окрашенном оценочном представлении субъекта, его ожиданиям в отношении результата собственной трудовой активности, а также содержания процесса деятельности и внешних обстоятельств, в которых она осуществляется.

Сложность и многоаспектность проблемы удовлетворенности трудом объясняет множество подходов к пониманию ее сущности, природы, структуры, а кроме того к методам ее изучения. Проблемой удовлетворенности и осмысленности труда занимался К. Замфир. М. Аргайл выделил факторы удовлетворенности трудом и основные проявления неудовлетворенностью трудом. Основные подходы к повышению удовлетворенности трудом описал Г.К. Уайт. Ф. Герцберг сформулировал теорию двух факторов, в которой он исследовал влияние мотивационных факторов на удовлетворенность трудом. Психологический анализ проблемы удовлетворенности избранной профессией описал в собственном труде А.А. Реан. Многие ученые так же посвятили свои труды решению этих и других проблем [10].

Актуальность предоставленной проблемы очевидна, так как удовлетворенность сотрудников на предприятии является одним из необходимых условий увеличения производительности труда, а, значит, увеличение прибыли и качества работы на предприятии в целом.

Практическая значимость предоставленной работы заключается в возможности выявления отдельных личностных характеристик на удовлетворенности трудом сотрудников организации.

Цель дипломной работы: выявить взаимосвязь между личностными характеристиками и удовлетворенности трудом сотрудников пожарных-спасателей.

Объект: удовлетворенность трудом.

Предмет: взаимосвязь личностных характеристик и удовлетворенности трудом сотрудников пожарных-спасателей.

Задачи:

1) Проанализировать подходы к изучению удовлетворенности трудом в отечественной и зарубежной литературе;

2) Организовать и провести эмпирическое исследование по изучению личностных характеристик и удовлетворенности трудом сотрудников пожарных-спасателей;

3) Описать взаимосвязь личностных характеристик и удовлетворенности трудом сотрудников пожарных-спасателей.

Гипотеза: мы предполагаем, что удовлетворенность трудом пожарных-спасателей связана с эмоциональной устойчивостью и практичностью.

Базой исследования являются сотрудники Главного управления МЧС по Красноярскому краю.

В исследовании приняли участие 30 человек. 30 мужчин в возрасте от 25 до 29 лет.

Методы исследования:

1. Теоретический - анализ отечественной и зарубежной литературы;

2. Эмпирический - диагностические методики:

1) методика «16-ти факторный личностный опросник» Р.Б. Кеттелла;

2) методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батаршева;

3) «опросник удовлетворенности работой», разработанный Спектором.

3. Методы математической статистики (количественный и качественный анализ, сравнительный анализ U-критерий Манна - Уитни и Н - критерий Крускала-Уоллиса).

Научная обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивается: методологической и теоретической обоснованностью; проведением исследования на теоретическом и практическом уровнях; адекватных поставленной цели и задачам исследования; использованием методов математической статистики.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, списка используемых источников и приложений.

Объем выпускной квалификационной работы составляет 72 страницы. В работе содержится 9 таблиц.

# Глава 1 Теоретические основы исследования удовлетворенности трудом и личностных характеристик

## 1.1 Удовлетворенность трудом как психологический феномен

Исследование формирования удовлетворенности трудом и динамики труда - один с важных трудностей психологии обществ, в котором удовлетворенность рассматривается как значительный коэффициент социально-психологического климата и производительности деятельности [7].

Удовлетворенность трудом - это выполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно - нравственных итогов собственной деятельности; совместное влияние на сотрудника компонентов трудовой мотивации, в том числе содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности с целью самовыражения и самоутверждения личности - условий, определяющих, в конечном счете стремление к полезной деятельности, выражение творческой инициативы, стремление к партнерскому сотрудничеству [28].

Удовлетворенность трудом определяют так же, как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания [9]. От удовлетворенности трудом, совершенствования форм его организации, гуманизации содержания зависит экономическая эффективность труда [7].

Удовлетворенность трудом - эмоционально окрашенное оценочное понимание субъекта работы о результате собственной рабочей активности, о самом процессе деятельности и внешних условиях, в которых она исполняется [15].

Из выше упомянутых определений удовлетворенности трудом, можно отметить, что удовлетворенность трудом - эмоционально - оценочное расположение человека к собственному труду, которая оказывает большое влияние на результативность работы в организации.

В рамках современной психологической науки общепринятой и признанной как наиболее эвристичная и интерпретационно ресурсная в данной области считается двухфакторная «мотивационно-гигиеническая» концепция удовлетворенности трудом Ф. Герцбергера. К условно обозначаемым как мотивационные аспектам относят собственно содержательные свойства трудовой деятельности, успехи и достижения личности или группы в труде, перспективы квалификационно - профессионального, в том числе и служебного роста, признание со стороны общественного окружения, в частности, характеристики престижного и «имиджевого» характера. К условно обозначаемым как повышения гигиенические аспектам относят эргономические условия труда, уровень материального вознаграждения, стиль управления, характер межличностных отношений в трудовом коллективе. Следует

отметить, что удовлетворенность трудом, как правило, увеличивается при оптимизации «мотивационных» факторов. В случае же «гигиенических» характеристик чаще всего снижается неудовлетворенность трудом, но далеко не всегда меняется показатель удовлетворенности трудом. При этом понятно, что жесткое разделение факторов, влияющих на степень удовлетворенности трудом, на «мотивационные» и «гигиенические» довольно условно, так как в ряде случаев именно «гигиенические» факторы выступают в качестве мотивационно определяющих активность как отдельной личности, так и группы в целом. Помимо этого, необходимо специально оговорить тот факт, что в группах различного уровня социально - психологического развития «удельный вес» разных факторов удовлетворенности трудом также отличается. Так, к примеру, в группах высокого уровня развития «мотивационная» составляющая и такой показатель, как «система взаимоотношений», в теории Ф. Герцбергера включенные в перечень «гигиенических» факторов, как правило, имеют решающее значение для положительного субъективного видения и оценки своей трудовой деятельности, в то время как для групп низкого уровня развития решающими часто становятся такие характеристики, как заработная плата и эргономические условия труда. Удовлетворенность трудом, выступает как серьезная составляющая социально - психологического климата в коллективе, будучи и существенной основой 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 общественной активности личности и группы учет такого субъективного фактора, как удовлетворенность трудом, является необходимым условием [15].

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[15].

Обобщая идеи и высказывания многих ученых, можно условно выделить две теории этого явления:

1) удовлетворенность трудом далеко не является актуальной проблемой. Труд был и постоянно будет «трудным», т.е. в основном вынужденным и далеко не абсолютно приятным занятием. Это прежде всего связано с тем, что образовательный и культурный уровень людей непрерывно увеличивается, а характер, условия и организация труда улучшаются медленно в плане их привлекательности для человека. Разумное и реальное решение - это компенсировать тяжесть труда качеством внерабочей жизни, ценностями быта, досуга, культуры;

2) удовлетворенность трудом является актуальной проблемой. Ее решение и необходимо, и возможно. Существенному увеличению удовлетворенности трудом могут способствовать и такие институты, как регулирование профессиональных ориентаций, трудовое воспитание и образование, социально - психологические службы по практической адаптации к труду, правовая деятельность в области трудовых отношений [10].

Можно выделить следующие факторы удовлетворенности трудом:

1) содержание и характер работы (ее интенсивность, значимость, результаты);

2) условия работы;

3) оплата труда, материальное вознаграждение;

4) степень престижности работы;

5) руководство (стиль управления, оценка труда, моральное стимулирование, система отбора и расстановка кадров);

6) карьера и развитие личности, перспективы повышения разряда, квалификации и т. п.;

7) окружение, психологический климат в коллективе[5].

Удовлетворенность содержанием и характером деятельности занимает основное положение. Интерес к процессу работы может являться значимым мотивирующим фактором. Комплекс особенностей работы, побуждающих человека к ее исполнению, в психологии называют процессуально - содержательной (либо интринсивной) мотивацией. Интринсивный мотив - это всегда состояние радости, наслаждения от собственного процесса [11;27]. О высокой процессуально - содержательной мотивации можно заявлять в тех случаях, когда индивид достигает высоких результатов не потому, что ему обещано огромное поощрение или осуществляется строгий контроль его деятельности, а из-за того, что ему приносит удовольствие непосредственно процесс деятельности. Изучая людей, которые получают удовольствие от своей работы, ученые выделили следующие показатели мотивации:

1) ощущение полной включенности в деятельность;

2) полная концентрация внимания, мыслей и чувств на деле;

- 3) ощущение того, что четко знаешь, как следует действовать в тот или иной момент, четкое осознание целей;
- 4) отсутствие боязни возможных ошибок и неудач;
- 5) потеря обычного чувства осознания себя и своего окружения, как будто «растворение» в своем деле [1;11].

Американские ученые-бихевиористы выделяют три «психических состояния», испытываемые работником, которые определяют его удовлетворенность трудом и профессиональную мотивацию. К ним относятся:

- ощущение значимости (работник должен чувствовать, что его деятельность является стоящей и важной в принятой им системе ценностей);
- ощущение ответственности (он должен быть уверен, что несет личную ответственность за результат своих действий);
- знание результата (он должен иметь возможность оценить результаты своей работы) [38].

На основе представлений о позитивных психических состояниях, мотивирующих человека, американскими учеными Дж. Ричардом Хэкманом, Греггом Олдхэмом и др. Была разработана модель мотивационных характеристик деятельности. В предоставленной модели некоторые характеристики деятельности рассматриваются как источники или причины позитивных психологических состояний, чувств сотрудников, что, в свою очередь, определяет различные стороны мотивации [38].

Работа, отвечающая всем описанным условиям, вызывает чувство удовлетворенности содержанием деятельности, мотивирует сотрудников, предоставляет чувство вовлеченности. Подобная деятельность либо профессиональная деятельность, согласно взгляду авторов данной модели, обладает высоким мотивационным потенциалом. Необходимо отметить, что она не в одинаковой мере побуждает людей к наиболее успешной деятельности.

На основе модели мотивационных характеристик работы авторы концепции рекомендовали технологию обогащения деятельности, что предполагает комплекс способов улучшения характеристик деятельности и определенную последовательность их применения. Таких методов всего пять:

- 1) повышение разнообразия умений и навыков;
- 2) повышение целостности работы;
- 3) увеличение важности работы;
- 4) увеличение автономности;
- 5) оптимизация обратной связи.

Важным показателем является удовлетворенность условиями труда. Сюда включают всё, что касается экологии и эргономики рабочего места: наличие и удобство расположения инструментов, освещенность, качество питьевой воды, используемой в офисе, и т. п.

Удовлетворенность условиями труда связана со степенью информированности персонала о нынешнем состоянии дел в компании. В случае если работники питаются только лишь слухами и домыслами, а надежная информация вплоть до их никак не доводится, в таком случае

появляются разные опасения, к примеру, «им есть что скрывать, следовательно, сплетни о банкротстве не лишены основания, таким образом, время давать объявление о поиске нового места работы» [18]. Безусловно ведь, концепция информирования никак не должна ставить под угрозу поддержание коммерческой тайны предприятия.

Одним из ключевых компонентов информирования является доведение персоналу видения будущего организации, ее целей. Успешные лидеры, представляя собственное мировоззрение организации, активизируют и себя, и персонал.

К условиям труда необходимо относить и подобные особенности, как местоположение компании, удобный режим (график), сопутствующие работе возможности интересных встреч, путешествий и т. п.

Удовлетворенность оплатой труда, материальным вознаграждением непосредственно связана с субъективной оценкой степени справедливости отношений. В соответствии с теорией справедливости люди стараются избегать отрицательных эмоций, подобных как чувство вины либо обиды, появляющихся при несправедливой оценке (оплате) их труда [16]. Таким образом, если сотрудник считает, что ему не доплачивают за те усилия, что он прилагает, он может, например, уменьшать период присутствия на работе (прогулы, опоздания, дополнительный отпуск, дополнительные перерывы в работе либо перекуры), уменьшить качество выполняемой деятельности и пр. В случае если же он полагает, что организация ему переплачивает, в таком случае это может привести, например, к увеличению внутренних обязательств перед руководством и организацией, повышению готовности к дополнительным действиям в работе.

Главными условиями удовлетворенности руководством являются благоприятная коллективная культура, наилучший образ лидерства, коммуникативная и управленческая компетентность руководителя. В этом заключается умение принять решения, взять на себя ответственность, способность сформировать работу, выразить благодарность. Значимым элементом управленческой деятельности, оказывающим большое влияние на удовлетворенность руководством, является делегирование полномочий и ответственности персоналу.

В процессе социально-психологических исследований установлено, что работники организаций отдают предпочтение заботливому лидеру, ориентированному на людей и процессы. При этом от него ожидают организаторских способностей, профессионализма.

Для большинства работников важны отношения с непосредственным руководителем. Они ожидают не только выплаты определенной суммы денег, но и внимания к своей личности. Недоступность руководителя или взаимное

непонимание между руководством и работниками могут существенно снизить эффективность работы предприятия.

Удовлетворенность карьерой. Существенная часть сотрудников старается к должностному либо карьерному росту. Следовательно, ограничение возможностей карьерного роста может приводить к ярко выраженной неудовлетворенности и в том числе и агрессивности в поведении.

Крайне значимым элементом является удовлетворенность взаимоотношениями с коллективом. Нередко оно настолько сильно воздействует на настроение, работоспособность, желание продолжать работу на данном месте, что при определенных неблагоприятных обстоятельствах человек может принять решение об уходе с работы. В силу этого в последнее время популярны тренинги, целью которых является формирование командных взаимоотношений в коллективе. В то же время для удовлетворенности трудом вполне достаточно, чтобы общество никак не вызывало отрицательных эмоций, к примеру, раздражения. В случае если работник увидит, что сумма возлагаемых ограничений превышает его субъективную норму, шансы возникновения лояльности станут меньше. Практическим следствием данного явления становится необходимость правильным способом знакомить прибывающего на работу с новыми для него ограничениями. Он должен понимать причину того либо иного правила и что же было до этого, как оно появилось. До тех пор, пока что сотрудник никак не осознал, какие правила ему придется выполнять, нельзя говорить о его лояльности [37].

В целом же на индивидуальном уровне удовлетворенность трудом каждого связана с удовлетворением оригинального сочетания его актуальных потребностей и многочисленных других факторов, зачастую не связанных напрямую с трудом. Безусловно, в крупных по численности сотрудников организациях трудно наблюдать за подобным количеством нюансов, воздействующих на удовлетворенность трудом каждого сотрудника. Тем не менее при возникновении группы риска, т.е. неудовлетворенных сотрудников, нужно сосредоточить внимание именно на данные нюансы, поскольку они являются значимыми и запечатлеваются в памяти, формируя отношение к работе и уровень удовлетворенности ею.

Существует целый ряд достаточно конкретных значений удовлетворенности трудом, отражающих ее роль, функции, последствия в социально-экономической жизни, в организации и управлении:

1. В результате изучения оценочных взаимоотношений людей к благополучию в быту, социально - экономической системе, общественному климату определено, что деятельность и продвижение по службе имеют для них наибольшее значение наравне с такими ценностями, как состояние здоровья, личная жизнь, полноценный досуг, часто занимая в данном рейтинге первую позицию. Одним словом, удовлетворенность трудом есть, прежде всего,

общественная удовлетворенность, основной показатель качества жизни индивидов и групп, населения, нации;

2. Удовлетворенность трудом имеет функционально - производственную ценность. Она оказывает большое влияние на количественные и качественные результаты деятельности, срочности и точности выполнения задач, необходимости в отношении других людей. С длительностью и опытом работы влияние удовлетворенности на функциональные данные деятельности имеет возможность уменьшаться. Данное влияние зависит также и от волевых свойств сотрудника, его возможности никак не подчиняться настроению в процессе деятельности.

Отношение к труду может базироваться на самооценке сотрудником собственных деловых свойств и характеристик. При этом самоудовлетворенность и самонеудовлетворенность имеют все шансы положительно и отрицательно воздействовать на труд в зависимости от определенного случая;

3. Забота работодателя об удовлетворенности людей их трудом определяет некоторые существенные типы управленческого поведения, трудовых отношений вообще. Работодатель зачастую настороженно относится к производственно - экономическому результату различных мероприятий по гуманизации труда и их финансирование полагает неразумным. Ресурсы на данные цели тратят либо отдельные энтузиасты, или весьма состоятельные и успешные организации, или под давлением рабочих масс и правовых инстанций. Внимание к проблеме удовлетворенности трудом имеет возможность проявляться равно как модное движение, престижная социальная политика и благотворительность, показательная конкурентная борьба между работодателями за наилучшее отношение к работнику;

4. Удовлетворительные с точки зрения сотрудника характер и условия труда - это важнейший фактор авторитета руководителя. С целью сотрудников та руководство предпочтительно, что может сделать наилучшим их деятельность;

5. Удовлетворенность трудом зачастую представляется указателем текучести сотрудников и потребности определенных действий по ее предотвращению;

6. В зависимости от удовлетворенности трудом увеличиваются либо понижаются требования и притязания сотрудников, в том числе и в отношении вознаграждения за труд;

7. Удовлетворенность трудом представляется универсальным аспектом объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных сотрудников и трудовых групп. Она устанавливает стиль, метод, манеру общения власти с трудовым коллективом. По-другому говоря, различается поведение удовлетворенных и неудовлетворенных людей, отличается также руководство удовлетворенными и неудовлетворенными людьми [2; 22; 23].

Удовлетворенность трудом предполагает собою структуру определенных оценочных отношений к большому количеству определенных сторон трудовой

деятельности. Речь идет о подобных аспектах характера и условий трудовой деятельности, которые в достаточной мере осознаются, воспринимаются людьми, приобретают с их стороны некоторую отрицательную или положительную оценку.

В таком случае структуру удовлетворенности трудом составляют:

- 1) физическая среда - уровень безопасности, шума, температуры, загрязненности;
- 2) эстетическая среда - световой фон, цветовое и художественное оформление помещения, средств труда, пространственное "решение" помещений;
- 3) инфраструктура так называемого "соцкультбыта" - наличие мест отдыха, функционально-бытовых помещений, точек питания и т.д.;
- 4) нормированность или ненормированность рабочего времени;
- 5) режим, график работы;
- 6) отдаленность работы от места жительства;
- 7) первичные характеристики труда (тяжесть, интенсивность, сложность);
- 8) вторичные характеристики труда (содержательность, монотонность, творческая насыщенность, интеллектуальная или физическая содержательность, наличие интересных решений в работе, риск, ответственность, моральные требования, новизна, возможность управления, планирования и т.д.);
- 9) степень привязанности к рабочему месту, возможность перемещений в пространстве помещения и за его пределами;
- 10) необходимость отрыва от места жительства и семьи;
- 11) достаточность и соответствие квалификации;
- 12) уровень организации труда;
- 13) смысл выполняемых задач и функций (нормальная или бессмысленная работа);
- 14) социальный климат в коллективе;
- 15) отношения с руководством, стиль руководства;
- 16) перспектива должностного и квалификационного роста;
- 17) собственные результаты, показатели качества работы;
- 18) заработная плата;
- 19) коммуникативность, наличие или отсутствие общения на работе;
- 20) возможность устанавливать связи и знакомства благодаря работе.

В разных видах труда существуют и проявляются собственные особенно проблемные и в особенности благоприятные аспекты деятельности, собственная психология восприятия и оценки данных аспектов, собственная норма индивидуального условия удовлетворенности ими [34].

В качестве уровневых видов допускается различить общую и частную удовлетворенность трудом, т.е. трудом в целом и его отдельными аспектами. Существует несколько принципов соотношения между ними:

- а) общая удовлетворенность возникает в результате значительного перевеса сумм положительных или отрицательных факторов друг над другом;

б) один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, что определяет общую удовлетворенность;

в) возникает относительное равновесие между положительными или отрицательными факторами, и общая неудовлетворенность оказывается неопределенной (при этом сравниваются либо суммы факторов, либо единичные факторы).

Существуют и некоторые специфические противоречия соотношения между общей и частной удовлетворенностью, проявляющиеся даже в опросах работников, которые:

1. затрудняются дать общую оценку своей трудовой деятельности, хотя легко указывают на некоторые конкретные положительные или отрицательные ее стороны;

2. выражают общую удовлетворенность работой, хотя затрудняются анализировать какие-то ее частности;

3. говорят о многих отрицательных аспектах, но уклоняются от общей отрицательной оценки или даже дают оценку положительную;

4. дают общую отрицательную оценку, хотя не приводят каких-либо конкретных аргументов [35].

Факторы удовлетворенности трудом:

1. Объективные свойства трудовой деятельности. Степень удовлетворенности трудом непосредственно находится в зависимости от особенностей характера и условий труда, при этом реализуется правило «хорошая деятельность удовлетворяет, нехорошая далеко не удовлетворяет». Индивидуальные характерные черты людей в этом случае не обладают большого значения, поскольку в определенных границах имеются общие для всех критерии приемлемости - неприемлемости;

2. Субъективные особенности восприятия и переживания.

Во - первых, в результате изучений и исследований было замечено, что имеются самые непредсказуемые и спонтанные характерные черты отношения разных людей к одним и тем же аспектам условий и характера деятельности, в том числе и трудовой. В практике их практически нельзя принять к сведению.

Во - вторых, все общество равно как сотрудники отличаются уровнем притязаний и критичности. Еще в американской индустриальной социологии было популярным обсуждение тезиса «Нет хорошей либо плохой деятельности, а есть удовлетворенный либо неудовлетворенный человек». Притязания и критичность имеют все шансы быть справедливыми и несправедливыми. Они постоянно дают повод для размышлений о культуре поведения. К примеру, завышенные притязания и критичность в отношении характера и условий труда являются признаком избирательности, принципиальности, вкуса, уровня профессионального мышления либо же, наоборот, нескромности, отсутствия воли и характера, неуважения к остальным.

В - третьих, и в повседневном сознании, и в науке уровень удовлетворенности трудом связывается со степенью его трудности. Модель мышления следующая: сложная деятельность обладает огромным творческим

содержанием, чем легкая, следовательно, вероятность удовлетворенности тут выше. В окончательном результате все решает условие творческого воображения. Тут следует принимать во внимание следующие моменты. Всегда общество обладало различными творческими потребностями, следовательно, фактор творческого содержания имеет возможность и не являться основным. Более того, многие по большому счету не нуждаются в творчестве в труде.

В - четвертых, всем людям присущи различные творческие возможности. В случае если мы сопоставим две экспериментальные группы сотрудников, занимающихся непростым и легким трудом, в таком случае обнаружим, что в первой группы есть индивиды, которые никак не испытывают творческих настроений в труде, никак не рассматривают собственную труд как интересный, и, наоборот, во второй есть индивиды, которые имеют все шансы дать собственному труду оценку «интересная» либо уклониться от оценки «неинтересная». Из числа тех, кто именно занимается, казалось бы, простым трудом, есть способные «увидеть и сделать» собственный труд творческим, и не скучать в рабочее время, превратить собственные задачи и функции из однообразных в разнообразные, проявить изобретательность в творческом обогащении личного труда.

Наравне с такой ошибкой, как субъективизация фактора имеется и иная - его объективизация. Речь идет о ситуации, когда уровень удовлетворенности трудом случаен, находится в зависимости от индивидуальных особенностей человека, а объясняется он как объективный, естественный для всех в данном случае. К примеру, сотрудник несовместим с данным трудом, тем не менее делается вывод о некачественной организации труда;

3. Квалификация и образование. Образование и квалификация либо соответствуют, либо не соответствуют выполняемым трудовым задачам и функциям.

С точки зрения удовлетворенности трудом нужно сосредоточить внимание на две последующие ситуации. В случае если образование и высокая квалификация выше требований содержания труда, в таком случае это безусловно определяет скучность, однообразие либо ведь, наоборот, простота выполнения задач и функций. В случае если же образование и высокая квалификация ниже требований содержания труда, в таком случае это формирует трудность и повышает тяжесть либо же, наоборот, побуждает творческий процесс и развитие сотрудника;

4. Продолжительность (трудовой стаж) трудовой деятельности. Данный фактор как правило рассматривается как способствующий удовлетворенности, потому как со временем происходит адаптация к негативным сторонам труда. Отрицательно оценивая собственный труд в начале трудовой карьеры, индивид имеет возможность нормально либо положительно воспринимать ее в дальнейшем. В том числе и в тех вариантах, когда, в соответствии с определенными исследованиями, в труде есть очевидные негативные стороны, многие сотрудники со стажем уже не называют их в качестве проблемы.

Продолжительность и трудовой стаж трудовой деятельности имеют все шансы и негативно оказать воздействие на удовлетворенность трудом, в случае если со временем исчерпывается содержательность, исчезают компоненты свежести в труде, никак не реализуются какие-то ожидания.

Необходимо принимать во внимание, что на удовлетворенность трудом в каждом случае главным способом могут влиять общий трудовой стаж деятельности, трудовой стаж деятельности в предоставленной профессии, трудовой стаж деятельности на данном трудовом месте. Возможны условия, когда эти три фактора либо очевидно взаимодействуют, или очевидно противоречат друг другу;

5. Этапы трудового цикла. Трудовая деятельность носит циклический характер. В ходе достижения окончательного результата труда могут быть выделены начальный, средний и конечный этапы, обладающие наиболее либо менее четкие границы, которые задаются критерием готовности продукции либо попросту рабочим временем - годом, сезоном, месяцем, неделей, днем.

Возможны три основных варианта зависимости удовлетворенности трудом от трудового цикла:

а) конечный этап деятельности характеризуется преодолением основных трудностей и проблемных ситуаций; в данном этапе преобладает положительное переживание близости конечного итога и, следовательно, удовлетворенность трудом относительно наибольшая;

б) конечному этапу соответствуют максимальная активность, напряженность, ответственность, ненормированная работа и время, в связи с чем удовлетворенность относительно наименьшая;

в) в процессе трудовой деятельности аналогичных перепадов в удовлетворенности трудом никак не прослеживается, что связано с отличительными чертами характера и условий труда, неопределенностью самого цикла и его этапов, волевыми особенностями сотрудника, его предрасположенностью к планированию;

6. Информированность. На любые оценочные взаимоотношения индивидов и групп оказывает большое влияние наличие или отсутствие «сравнительного плана». человек или группа воспринимают характер и условия своей трудовой деятельности путем их сравнения с характером и условиями трудовой деятельности других, т.е. в других организациях, специальностях, в том числе и государствах, для чего необходимо быть в определенной мере осведомленным.

Информированность имеет возможность обладать как положительным значением, содействовать наиболее точной, адекватной оценке, что особенно существенно в случае низкой удовлетворенности, вызванной преувеличением проблем собственного труда, так и негативным, применяться в абстрактном плане. К примеру, обладая неполными либо неверными сведениями о характере и условиях труда на других предприятиях, сотрудник либо трудовая группа имеют все шансы, занижено оценивать характер и условия собственного труда с целью наиболее высоких экономических требований к администрации.

Изучая представления работников и трудовых групп о наличии или отсутствии лучшего труда, чем их собственный, необходимо ограничивать сравнение конкретными профессией, специальностью, занятием;

7. Особая вещественная либо моральная мотивация труда. Содержательная привлекательность либо понимание необходимости трудовой деятельности притупляет критичность к ее характеру и условиям. Такое воздействие на удовлетворенность трудом оказывает и заработная плата. Как и любой другой механизм поощрения и компенсации, она может снижать критичность к характеру и условиям труда, в случае если достаточно высока;

8. Административный режим в организации. С одной стороны, выражаемая сотрудником либо трудовой командой удовлетворенность трудом имеет возможность являться простым результатом нежелания, не расположенности критиковать администрацию. В данном случае удовлетворенность - это скрытый вариант конформизма. С другой - выражение неудовлетворенности имеет возможность являться легким методом демонстрации опасности, нагнетания требований и оказания давления на администрацию;

9. Поддержание положительной оценки и самооценки. Выражение удовлетворенности трудом сотрудником либо трудовой командой имеет возможность являться просто демонстрацией, либо внушением уверенности в себе, что может помочь сохранить авторитет и улучшает настроение. Неудовлетворенность трудом имеет возможность интерпретироваться со стороны как слабость, несоответствие квалификации, неспособность к выполнению каких-то задач и функций и решению каких-то проблем на трудовом месте;

10. Уровень ожидания. Данный фактор универсален, проявляется во всех видах социальной удовлетворенности. Он имеет два наиболее типичных и значимых варианта:

а) наличие или отсутствие ожиданий (отсутствие ожиданий способно положительно повлиять на удовлетворенность по сравнению с ситуацией, когда какие-то ожидания существуют, это готовность к любой ситуации);

б) несоответствие ожиданий реальности (завышенные ожидания влияют на удовлетворенность отрицательно, а заниженные - положительно);

11. Официальное и публичное внимание к проблемам труда. В случае если о проблемах труда сотрудника либо трудовой группы знают другие, руководство, признают их, выражают сострадание, в таком случае данные трудности переживаются легче;

12. Мнение экспертов и общественное мнение. Далеко не постоянно определенный сотрудник или определенная микрогруппа формирует самостоятельно оценочное мнение о собственном труде. К примеру, если специалисты наименовали данный труд опасным, тяжелым, вредоносным, в таком случае и сами сотрудники начинают считать его таким. Совершенно неожиданно и непонятно могут выражаться именно групповые одобрения либо осуждения организации труда, трудового задания. Подобное воздействие на

удовлетворенность оказывают и разные сплетни о проблемах и перспективах производства.

Практически все перечисленные факторы являются контролируемыми, т.е. существуют вполне реальные социальные технологии, позволяющие с их поддержкой регулировать удовлетворенность трудом [10;35].

Проведя анализ субъективных и объективных компонентов удовлетворенности трудом, можно сделать вывод о том, что эффективность труда и удовлетворенности трудом находится в зависимости не только от уровня его промышленной оснащенности, высококлассных умений сотрудника и его знаний, материального вознаграждения, но и от не всегда поддающихся учету показателей социального развития: нравственного потенциала личности, формы человеческого общения, атмосферы в трудовых коллективах. Появляется социально - психологическое равновесие, обуславливающий общее положение удовлетворительности либо неудовлетворительности человека выполняемой им деятельности.

## 1.2 Специфика деятельности сотрудников пожарных-спасателей

Деятельность пожарного-спасателя не каждому по плечу. Бесперывный риск для жизни и здоровья, сверхинтенсивные нагрузки, потребность быть в замечательной физической форме и знать все нюансы и детали работы, чтобы никак не допустить роковой ошибки, - все эти факторы говорят о том, что деятельность пожарного-спасателя - это действительно призвание.

Сегодня пожарные подразделения предполагают собою отлично оснащенные отряды, пребывающие в государственном обеспечении. Каждый населенный пункт имеет свою спасательную бригаду, а в больших населенных пунктах их может быть несколько десятков. Функционирование подразделений предполагает правило жесткой субординации. Равно как и в войсках, действует концепция должностей и званий. Любой боец обязан четко понимать и исполнять собственные прямые обязанности, без прекословий исполнять распоряжения старших.

Пожарный-спасатель - специальность, сопряженная с ежедневным риском. В работу в эти ряды можно оказаться, закончив высшее учебное заведение МЧС либо пройдя весьма строгий отбор. Следовательно, перед экзаменом следует отлично подготовиться. Подготовка сочетает выполнение нормативов по физическим упражнениям и изучение теоретической основы.

Главной причиной выбора специальности пожарного-спасателя - защита человеческих жизней в чрезвычайной ситуации, следовательно, индивидуальные свойства и физические возможности обязаны соответствовать характеристикам профессиональной деятельности. Оказывать сопротивление пламенной стихии в одиночку, без особого оснащения и снаряжения, невозможно.

Тактика борьбы с пожарами требует точного совместного взаимодействия и распределения прямых обязанностей. Согласованные воздействия команды единомышленников находятся в зависимости от стабильной отработки профессиональных умений и содержания в исправном состоянии оснащения и снаряжения.

Квалификационные условия - составная часть должностной инструкции пожарного Государственной противопожарной службы.

Обязательным условием деятельности по профессии представляется полное среднее образование, и противопожарная подготовка по специальной программе, а кроме того соответствующее условиям профессии, состояние здоровья.

Пожарный-спасатель должен знать:

1. законодательные, правовые и нормативные акты и регламент Государственной противопожарной службы Российской Федерации;

2. правила пользования, устройством и способы применения пожарной и аварийно - спасательной техники, оборудования, индивидуальных средств защиты органов дыхания;

3. способы локализации и ликвидации возгораний, последствий техногенных катастроф и стихийных бедствий в условиях неблагоприятного климата и труднодоступной местности;

4. горючие свойства материалов, побочные факторы горения взрывчатых и радиационных веществ;

5. тактику тушения возгораний, правила борьбы с распространением пламени в жилых и производственных зданиях, городских и сельских населенных пунктах, на морском, речном, железнодорожном и автомобильном транспорте;

6. способы спасения, эвакуации людей, а также материальных ценностей из очагов возгорания и потенциально опасных зон;

7. пожарную безопасность и способы тушения возгораний в электроустановках;

8. способы вскрытия и разборки завалов, образовавшихся в результате обрушения зданий и сооружений;

9. применение средств индивидуальной защиты, при наличии взрывчатых и радиоактивных веществ в очаге возгорания;

10. содержание требований и порядок проверки пожарной безопасности жилых и социально значимых объектов;

11. адресное расположение объектов на закрепленной за частью территории;

12. принцип организации сетей противопожарного водопровода, расположение пожарных гидрантов;

13. приемы оказания помощи при ожогах, переломах, внутренних кровотечениях, отравлениях продуктами горения до приезда медиков;

14. способы соблюдения личной безопасности.

Осуществление должностных прямых обязанностей гарантирует определенный уровень образования, состояния здоровья, специальной практической и теоретической подготовки.

Профессиональные знания увеличивают на тренировочных упражнениях согласно тушению пожаров разной категории и уровня трудности. Приемы оказания первой медицинской помощи отрабатывают на манекенах.

Подготовкой пожарных-спасателей разного уровня занимаются образовательные учреждения общего профиля и тренировочные заведения Министерства чрезвычайных ситуаций. Подготовку в институтах проводят согласно типу суворовских училищ: наравне с единым средним образованием, кадеты получают начальную пожарно - тактическую подготовку по рабочим специальностям.

Психологическая подготовленность пожарного-спасателя оценивается как способность к осознанным действиям в чрезвычайных ситуациях.

Пожарный-спасатель должен обладать эмоциональной устойчивостью, быть коммуникабельным, дисциплинированным, целеустремленным, заинтересованным, в успешном выполнении коллективом, поставленной задачи.

Пожарных-спасателей обучают способам оказания психологической поддержки пострадавшим и коллегам, в экстремальных условиях чрезвычайных ситуаций.

Обучение согласно психологической подготовке сформировывают знания быстрого восстановления при помощи саморегуляции, что содействует увеличению производительности деятельности пожарного-спасателя. Аутогенные занятия оберегают от усталости и боли, мобилизуют физические и психические способности организма.

Пожарные-спасатели осваивают управление собственным психическим состоянием, и изучают приемы воздействия на окружающих, в обстоятельствах чрезмерных ситуаций. Методы предупреждения и пресечения общественной паники разбирают на конкретных случаях.

Психологическая подготовка пожарных-спасателей использует методы искусственного прогнозирования чрезвычайных ситуаций. Практические занятия включают тестирование, тренинги на сплочение группы и ролевые игры, которые вырабатывают знания и навыки оказания первой психологической помощи потерпевшим.

Перечень нормативов пожарных утвержден Министерством чрезвычайных ситуаций Российской Федерации. Акт включает описание обязательных действий личного состава, качественное выполнение которых, ограничено временем.

Профессия пожарного-спасателя связана с непрерывным риском и возможной угрозой своему здоровью. Высокий уровень профессиональной подготовки, знания, опыт и взаимопомощь пожарных-спасателей являются залогом успешной борьбы с огненной стихией, спасения тысяч человеческих жизней.

Деятельность пожарных-спасателей сопряжена не только лишь с тушением источников возгорания, однако и с спасением людей и риском для собственной жизни. Следовательно, данный тип деятельности не только заслуживает всестороннего уважения, справедливого премирования и награждения, но и основательно разработанной системы исполнения и контролирования должностных обязанностей.

В случае если пламя охватило все вокруг, выкарабкаться с него без профессиональной помощи практически невозможно. Собственно, поэтому пожарных в последнее время начали называть спасателями. По приезду на место возгорания первостепенной проблемой является вывод оставшихся в помещении людей, и только после непосредственная ликвидация возгорания. Командиру подразделения следует правильно оценить сложность ситуации, подобрать верную стратегию тушения и вовремя вовлечь необходимое оборудование. Каждый пожар требует единичной стратегии, эффективность которой находится в зависимости от сплоченности и мастерства команды, четкого осознания собственных прямых обязанностей и необходимости выполняемых действий.

Круг обязанностей пожарных-спасательных бригад очень широк. В него входит:

1. эвакуация людей;
2. оказание пострадавшим первичной медицинской помощи;
3. устранение очагов возгорания;
4. ликвидация последствий возгорания и многое другое.

Личный состав пожарной части подразделяется на разные структуры, а в штатный график имеет достаточно должностей. В коллективе пожарных подразделений, не считая естественно пожарных-спасателей работают водители, диспетчеры, начальники караульных служб.

Ключевые функции пожарной охраны - защита населения, объектов и собственности от пожаров. Ради их осуществления производятся последующие задачи: предупреждение пожаров, ликвидация пожаров, аварийно - спасательные работы, обеспечение работы системы. В законодательстве и на практике под пожарной охраной предполагают объединение разных организаций как государственной, так и частной форм собственности.

К аналогичным организациям принадлежат надзорные органы, структурные, территориальные и пожарно-спасательные подразделения, образовательные и исследовательские учреждения, а кроме того добровольные организации.

Одной из ключевых задач пожарной охраны являются профилактические мероприятия, помогающие уменьшить появления пожаров. Надзорные органы осуществляют контроль соблюдение всех норм пожарной безопасности и требований законодательства.

Для этого периодически инспектированию подвергаются все компании, для того чтобы своевременно раскрыть недостатки. Соответствующие

предписания в компании устраняют лица, отвечающие за пожарную безопасность.

Ведутся обследования, включающие изучение документооборота, наличие требуемых противопожарных приборов, оборудования, обустройство эвакуационных выходов и другие немаловажные детали.

Аварийно - спасательные работы: устранение пожаров происходит шаг за шагом, в первую очередь, пожарная охрана берет на себя сообщение о происшествии. Затем сотрудники с оснащением следуют на положение вызова, заранее проанализировав данные.

По прибытии производится разведка участка, аварийно - спасательные работы, и непосредственно устранение пожара. В зависимости от условия руководителем тушения может быть отдан приказ об исполнении специализированных работ, которые разрешено проводить одновременно.

Существует несколько методов тушения и ограничения пожаров. Предварительно просчитывается так называемое решающее направление, и в соответствии с ним концентрируются силы подразделения. В последствии ликвидации пожара подсчет возвращается в подразделение.

При устранении пожаров сотрудники пожарной охраны имеют право воспользоваться собственностью граждан, которое понадобится для связи, передвижения либо тушения.

В их прямые обязанности входит эвакуация людей, предоставление доврачебной помощи, формирование препятствий распространению пожара. Как правило, к месту происшествия не подпускают посторонних или сдерживают доступ во избежание потерпевших и препятствий в работе.

Дежурная смена караула постоянно находится в абсолютной готовности. Работники носят форменную одежду, точно соблюдают дисциплину. Профессиональные навыки и физическая подготовка поддерживаются на высочайшем уровне.

Организация работоспособности: пожарная охрана - сложный государственный механизм. Управлять такого рода системой допускается только при планировании и жестком контроле. Деятельность любого органа, подразделения и в том числе и добровольца регулируется Федеральной противопожарной службой.

Чтобы обеспечить исправное функционирование системы следует понимать настоящее место дел в пожарной охране. Производятся сборы и обработки сведений о технических средствах пожаротушения.

Контролируется деятельность абсолютно всех подразделений, принимаются меры по модернизации оснащения, повышения квалификации служащих. Кроме того, Федеральная служба решает административные вопросы, связанные с кадрами, курирует материально - техническое снабжение.

Согласно распоряжкам, принимает содействие и способствует проведению специальных экспертиз противопожарного оснащения и работам согласно лицензированию.

Частично координирует деятельность аккредитованных органов сертификации в границах собственной зоны ответственности. Данное касается и испытательных лабораторий. Организации обязаны входить в систему МЧС.

Немаловажна охрана труда и жизни сотрудников пожарной охраны. Силами МЧС изобретены и внедрены нормативные акты ради пожарных-спасателей, характеризующие меры их защиты.

Работники Государственной противопожарной службы имеют возможность на приобретение бесплатной одежды и экипировки особого назначения. Поставляемые автомобили, оснащение с целью тушения, ресурсы индивидуальной защиты и костюмы пожарных подлежат сертификации.

Оформляются проекты согласно улучшению деятельности пожарной охраны. Они разрабатываются на несколько лет вперед и затрагивают все аспекты деятельности.

Оценка производительности выполняется благодаря показателям. Таким образом, осуществление целевых программ безопасности предыдущих лет привела к уменьшению смертности, общего числа потерпевших, экономического ущерба более чем в 20 % при пожарах. Программы ориентированы на внедрение современных технологий и усовершенствование материальной базы.

Иерархия в управлении: первое звено в цепочки распоряжающихся организаций - Правительство Российской Федерации, исполняющее единое управление. На второй позиции пребывает МЧС, однако довольно огромная часть подразделений подчиняется другим ведомствам.

К примеру, ликвидация лесных пожаров не принадлежит к официальной обязанности указанного министерства, а покоряется Рослесхозу. Тем не менее ведомственные пожарные охраны согласовывают собственную активность с органами МЧС.

В целевых программах принимают участие все ведомства. Интересно, что обеспечение пожарной безопасности консульств Российской Федерации в других государствах в основном совершается по российским законам.

На базе исследования в дипломной работе служило Главное управление МЧС России по Красноярскому краю, где приняло участие 30 пожарных-спасателей.

Главное управление МЧС России по Красноярскому краю - орган, специально уполномоченный разрешать проблемы в сферы гражданской обороны и проблемы согласно предотвращению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, предназначается для исполнения функций в сферы гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечивая пожарной защищенности и защищенности людей на водных объектах и на территории Красноярского края. В своей деятельности Главное управление МЧС России руководствуется Конституцией Российской Федерации, общепринятыми принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами

и постановлениями Президента Российской Федерации, распоряжениями и постановлениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами МЧС России, настоящим Положением, а кроме того указами регионального центра, изданными в пределах полномочий, предоставленных МЧС России.

Главное управление МЧС России реализовывает в установленном режиме управление подразделениями Государственной противопожарной службы МЧС России, Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России, пожарно-спасательными, поисково-спасательными, аварийно-спасательными формированиями и другими подразделениями, и организациями МЧС России, дислоцированными на территории Красноярского края. Главное управление МЧС России реализовывает собственную активность во взаимодействии с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами государственной власти Красноярского края, органами местного самоуправления, общественными объединениями и организациями.

В Государственную противопожарную службу вступают федеральная противопожарная служба и противопожарная служба субъектов Российской Федерации.

Таким образом, деятельность пожарных-спасателей сильно несет ответственность и трудоемка, они не только устраняют пожары, но и спасают жизни людей, их деятельность требует абсолютной дисциплинированности, точности, внимательности и ответственности. Действуя в команде, под четким руководством командира отряда либо подразделения можно достичь успеха и спасти немало жизней.

### 1.3 Личностные характеристики и их взаимосвязь на удовлетворенность трудом

Психологическая подготовка пожарных к работе в сложных обстоятельствах тушения пожаров и ликвидации их последствий - это база не только успешной боевой деятельности по спасению людей и сохранению материальных ценностей от уничтожения их пламенем, но и база защищенности самих пожарных-спасателей.

Должностная и боевая деятельность работников МЧС - это одна из наиболее специфических областей человеческой деятельности. С психологической точки зрения, деятельность пожарного-спасателя объединяет в себя аспекты преподавания (профессиональная подготовка), труда (различные виды хозяйственных работ), спорта и непосредственно боевых действий в экстремальных обстоятельствах по спасению людей, тушению пожаров, ликвидации их последствий, уничтожению аварий на промышленных предприятиях. Специфическая особенность рабочего процесса работника МЧС проявляется в очевидности общественной важности и экологической ценности

деятельности. Помимо этого, эта профессия базируется на углубленных эмоциональных переживаниях, так как пожарные-спасатели систематически встречаются с гибелью людей.

Психологические отличия между людьми могут быть до такой степени важны, что определенные работники, невзирая на достаточное состояние здоровья и интенсивное стремление овладеть определенной деятельностью, фактически никак не могут достичь нужного минимального количества профессионального мастерства. Опыт показывает, что пожарные-спасатели, не владеющие необходимыми возможностями к труду в противопожарной службе, не только существенно дольше остальных овладевают данным видом деятельности, но и функционируют похуже других, чаще допускают ошибки, обладают наименьшей прочностью в труде [29].

При всем многообразии профессионально важных качеств позволяет охарактеризовать ряд из них, которые выступают как профессионально значимые почти для каждого вида трудовой деятельности. К подобным качествам принадлежат: ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка и некоторое количество наиболее специфичных - эмоциональная устойчивость, тревожность, отношение к риску и т. д.

Особой заинтересованностью представляют подобные характерные черты личности, которые способны управлять уровнем функционального состояния при несении службы. Особенно часто подобным качеством выдвигается эмоциональная устойчивость, позволяющая работнику пожарно-спасательной сферы удерживать требуемую физическую и психическую работоспособность в чрезвычайных обстоятельствах.

Эмоциональная устойчивость дает возможность наиболее продуктивно справляться со стрессом, решительно и спокойно использовать освоенные знания, принимать соответственные заключения в обстановке недостатка времени. Устойчивые к стрессу личности характеризуются равно как функциональные, неимпульсивные, настойчивые в преодолении проблем. Обратное данному эмоционально неустойчивые личности эгоцентричны, пессимистичны, раздражительны, принимают окружающую среду как агрессивную и обладают предрасположенностью акцентироваться на раздражителях, связанных с угрозой. Эмоциональная устойчивость может быть определена мотивацией и уровнем притязаний на достижение высочайших результатов, а кроме того знаком эмоционального переживания, его продолжительностью, глубиной.

Немаловажную значимость в профессиональной деятельности играет самооценка, ее неадекватность уменьшает надежность деятельности в специфических обстоятельствах, в неожиданно появившейся непростой ситуации. Самооценка во многом устанавливает формирование других профессионально важных качеств. Таким образом, предрасположенность к риску зачастую порождается ненормально завышенной самооценкой [20].

Высоко тревожные личности наиболее восприимчивы к эмоциональному стрессу, с трудом выходят из данного состояния, у них зачастую отмечаются

эмоциональные нарушения невротического характера. Тревожность непосредственно связана с риском заболевания неврозом. Психологическая устойчивость в огромной степени выражена у лиц, мало подверженных тревоге. Данные личности наиболее разумны и с наименьшим чувственным усилием готовы одолевать напряженную обстановку. Они характеризуются наиболее высочайшей физической активностью психических действий, что указывает на более обширные возможности приспособления. Для лиц, тревожных, наоборот, характерны негибкость личностных качеств и психических функций, препятствие социальных контактов, что мешает осуществлению рациональной и адекватной программы психической адаптации [39].

Характерные черты нейродинамики и определенные качества темперамента также оказываются важными в многих видах профессиональной деятельности. Определено, что личности с сильной нервной системой со стороны возбуждения имеют малую предрасположенность к напряженной деятельности, нежели личности со слабой нервной системой, для которых свойственна наиболее высокая беспокойность и наиболее низкая самооценка. Зависимость производительности деятельности от свойств нервной системы неоспорима. Состояние стресса, возникающее у работников пожарно-спасательной службы в экстремальных условиях, стремительно усугубляет воздействия лиц со слабой нервной системой и никак не оказывает воздействия на людей с сильной нервной системой. Пожарные-спасатели со слабой нервной системой достигают наиболее высоких результатов в профилактической работе [19].

Профессионально важными для пожарных-спасателей качествами являются также интроверсия и экстраверсия. Экстраверты в наибольшей степени переживают монотонность, подвержены усталости по сравнению с интровертами во время работы, когда ограничены внешние контакты и в работе наступает однообразие [3].

Необходимые психические качества человека формируются в ходе его профессиональной деятельности либо компенсируются другими качествами с помощью специальных приемов и способов действия. Только в экстремальных и чрезвычайных случаях, к числу которых принадлежат пожары, требования к отдельным психическим свойствам стремительно увеличиваются, в тот же период многие механизмы компенсации никак не действуют. И если профессиональная деятельность такая, что экстремальные ситуации появляются в ней достаточно зачастую, возникает потребность в отсеивании людей, никак не соответствующих по психологическим свойствам требованиям деятельности, либо в перераспределении их согласно трудовым участкам с учетом персональных психологических предпосылок [29].

Психограмма сотрудников противопожарной службы включает ведущие группы, в которые входят следующие психологические качества:

- смелость;
- способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях;
- уверенность в себе;

- способность принимать правильное решение при недостатке необходимой информации, при отсутствии времени на ее осмысление;
- способность объективно оценивать свои силы и возможности;
- способность к длительному сохранению высокой активности;
- умение распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач;
- уравновешенность, самообладание при конфликтах;
- способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми;
- способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие;
- способность найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника;
- склонность к риску.

Указанные качества проявляются в зависимости от специфики выполняемых задач и связаны с успешностью профессиональной деятельности [20].

Необходимо заметить, что пожарные-спасатели подвергаются высокому риску [3]. Они осознанно идут на риск, и результат тут зачастую находится в зависимости от степени развития моральных и волевых качеств человека, сознания ответственности, долга, самообладания, мужества и профессионализма. Знания, умения, навык порой не только лишь подкрепляют волевое качество смелости, но даже, если допускается так выразиться, принимают часть ее функции на себя. Тем не менее в минуты действительной угрозы зачастую появляется нервное возбуждение, характерное переживанию угрозы. Оно мобилизует пожарных-спасателей на функциональные действия и может помочь выйти из данной ситуации.

По мнению А.В. Осипова профессионально важные качества пожарного-спасателя обусловлены его индивидуальностью и формируются в процессе профессиональной деятельности.

На основе экспериментального изучения индивидуально - психологических и личностных качеств был построен классифицированный портрет работников пожарно-спасательной службы МЧС через характеристику их профессионально важных качеств. Этот портрет содержит последующие характеристики.

Специфику типа индивидуальности в структуре профессиональной личности формируют: темп, социальная эргичность, эргичность, социальный темп. Таким образом, сведения свойства темперамента выступают в качестве профессионально - важных качеств на индивидуальном уровне.

Как субъекты деятельности, пожарные-спасатели формируют индивидуальные свойства, выражающиеся в предрасположенности к риску и стрессоустойчивости. При этом согласно критерию профессионального становления, совершается снижение предрасположенности к риску. В то же время увеличивается стрессоустойчивость работников пожарно-спасательных

формирований как развитие приспособления к профессии, к обстоятельствам профессиональной деятельности.

Предрасположенность к риску и стрессоустойчивость пребывают во взаимосвязи с эргичностью и пластичностью, что же определяет степень необходимости работника в овладении предметного мира, жажду профессиональной деятельности, стремление и уровень вовлеченности к интеллектуальному и физическому труду в период ликвидации результатов чрезвычайных ситуаций и простота переключения с одного предмета на другой в экстремальных обстоятельствах. При этом замечается скорость перехода с одних способов мышления на другие в процессе взаимодействия с предметной средой.

Профессиональная деятельность содействует развитию такого вида личности, у которого доминируют полностью мужские, маскулинные свойства, связанные с развитием активности, мотивации достижения, подбором ситуаций, в которых можно осуществить физическую и общественную активность. Для них свойственна активность позиции, высокий уровень жизнелюбия, уверенность в себе, положительная самооценка, высокая мотивация достижения, высокая поисковая мотивация, уверенность и быстрота в принятии решений. Профессиональная деятельность способствует развитию вида личности, в котором маскулинные Признаки объединены с поиском ситуаций, направленных на реализацию жизненной активности человека [29].

Таким образом, для деятельности пожарным-спасателем нужен полный комплекс профессионально важных качеств, как индивидуально - динамических (быстрота реакции, эмоциональная стабильность и т. д.), так и индивидуальных: смелость, готовность к риску, решительность и т. д. В то же время профессиональная деятельность работников пожарно-спасательных сфер приводит к развитию их профессионально важных качеств: развитию личностных (стрессоустойчивость, мужественность, социальная интроверсия).

Деятельность пожарных-спасателей принадлежит к тем типам деятельности, отличительной характерной чертой которых является непрерывное столкновение с угрозой. Чрезвычайные условия, являющиеся неотъемлемой частью профессионального навыка пожарных-спасателей, создают экстремальные обстоятельства их деятельности в взаимосвязи с опасностью для жизни, физического и психического здоровья работников, а кроме того с опасностью жизни, здоровью, благополучию окружающих, с многочисленными человеческими потерпевшими и значительными вещественными утратами.

Профессия пожарного-спасателя характеризуется последующими отличительными чертами: травмирующими ситуациями, стрессовыми воздействиями и стабильной готовностью к риску.

В связи с отличительными чертами трудовой деятельности пожарный-спасатель обязан владеть некоторыми профессионально важными качествами: смелость, способность взять на себя ответственность в трудных ситуациях, уверенность в себе, умение принимать правильное решение при недостатке

необходимой данных, при отсутствии времени на ее осмысление, способность к длительному сохранению высокой активности; способность распределять и переключать внимание при исполнении нескольких действий, функций, задач, хорошая память, уравновешенность, самообладание при конфликтах, предрасположенность к риску и т. д. Отсутствие либо недостаточное развитие данных качеств сокращает результативность профессиональной деятельности.

### Выводы по первой главе

В первой главе мы определили, что удовлетворенность трудом - эмоционально - оценочное отношение человека к собственному труду, что оказывает большое влияние на результативность работы в организации. Удовлетворенность трудом оказывает большое влияние не только лишь на труд человека, но и на климат в организации, потому что в удовлетворенность трудом вступают такие элементы как удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, руководством, характером деятельности.

Также мы рассмотрели, что деятельность пожарных-спасателей весьма трудоемкая деятельность, которая требует поставленных личностных качеств человека, которые мы будем анализировать: ответственность, смелость, предприимчивость, практичность, уравновешенность, предрасположенность к риску. Однако наиболее главное пожарный-спасатель постоянно обязан быть эмоционально устойчив и удовлетворен не только лишь собственной деятельностью, что он выполняет, но и коллективом и руководством, так как в экстренных ситуациях, пожарный-спасатель обязан подчиняться указам руководителя, и взаимодействовать с сотрудниками, иначе пострадают жизни людей. Пожарный-спасатель не только ликвидирует пожары, но и спасает жизни людей, к тому же в области риска и их жизни также.

Изучая литературу по удовлетворенности трудом и личностным характеристикам, мы обнаружили, что удовлетворенность трудом находится в зависимости не только лишь с личностных характеристику работников, а вдобавок и с руководителем, так как в случае если руководитель формирует благоприятные обстоятельства для работников, что никак не функционируют и при этом их не увольняют, в таком случае, следовательно, руководителю необходимо изменять первоначально собственный индивидуальный подход к работникам.

## Глава 2 Эмпирическое исследование личностных характеристик и удовлетворенности трудом сотрудников пожарных-спасателей

### 2.1 Организация и методики эмпирического исследования личностных характеристик и удовлетворенности трудом

Исследование проводилось на базе Главного управления МЧС России по Красноярскому краю, в исследовании принимали участие 30 сотрудников, пожарных-спасателей, мужчины в возрасте от 25 до 29 лет.

Исследование проводилось в несколько этапов.

Первый этап - подготовка эмпирического исследования. Включает в себя подбор комплекса методик и методов, которые соответствуют основной теоретической концепции исследования, а также понятийном аппарату объекта, предмета, целей, задач и гипотез исследования.

Кроме подбора методов и методик исследования на этом этапе было подготовлено экспериментальное помещение, а также формирования выборки исследования.

Второй этап - этап сбора эмпирических данных. Для сбора данных, использовалось несколько методик, обусловленные проблемой исследования. Было организованы условия для сбора эмпирических данных: не было посторонних, и никто не входил во время исследования.

Третий этап - обработка эмпирических данных. Интерпретация и обобщение результатов исследования.

Цель эмпирического исследования: выявить взаимосвязь между личностными характеристиками и удовлетворенностью трудом пожарных-спасателей.

Задачи эмпирического исследования:

1. Подобрать методики для выявления личностных характеристик и удовлетворенности трудом;
2. Провести исследование на пожарных-спасателях, на базе Главного управления МЧС России по Красноярскому краю;
3. Сделать анализ полученных результатов, выявить взаимосвязи между личностными характеристиками и удовлетворенности трудом.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что удовлетворенность трудом пожарных-спасателей связана с эмоциональной устойчивостью и практичностью.

Методы исследования:

1. 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (Форма А) (Приложение Б): опросник предназначен для измерения 16 факторов личности - личностных черт, свойств, отражающих относительно устойчивые способы взаимодействия человека с окружающим миром и самим собой. Выявляются

эмоциональные, коммуникативные, интеллектуальные свойства, а также свойства саморегуляции, обобщающие информацию человека о самом себе. С помощью данной методики мы выявим такие личностных характеристики как эмоциональная устойчивость, смелость, практичность, ответственность, предприимчивость и многие другие, которые помогут нам выявить взаимосвязь их на удовлетворенность трудом;

2. Методика определения удовлетворенности трудом (А.В. Батаршев) (Приложение В): с помощью этой методики мы определяли на сколько сотрудник удовлетворен интересом к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, удовлетворенности взаимоотношениями с руководством, удовлетворенностью достижениями в работе, уровня притязаний в профессиональной деятельности и удовлетворенностью условиями труда;

3. Опросник для определения уровня удовлетворенности работой: 36 - пунктный «Опросник удовлетворенности работой», разработанный Спектором (1985) (Приложение Г), оценивает аффективную реакцию индивида на работу и ее специфические аспекты. Опросник измеряет удовлетворенность 9 аспектами работы: удовлетворенностью заработной платой, продвижением по службе, руководством, дополнительными льготами и выплатами, зависимыми вознаграждениями, условиями выполнения, коллегами, характером работы и информированием. Мы взяли такие критерии как: профессиональную ответственность, удовлетворенность заработной платой, удовлетворенность льготами, удовлетворенность информированием.

Мы сравнивали личностные характеристики и удовлетворенность трудом с помощью математического метода сравнительного анализа U-критерий Манна-Уитни и H - критерий Крускала-Уоллиса. С помощью них мы можем выявить различия между двумя или тремя критериями выборки. И выяснить есть ли взаимосвязь личностных характеристик и удовлетворенности трудом пожарных-спасателей на значимом уровне  $p < 0,05$ .

2.2 Анализ результатов эмпирического исследования личностных характеристик и удовлетворенности трудом сотрудников пожарных-спасателей.

## Выводы по второй главе

Для выявления удовлетворенности трудом были подобраны методики такие как: методика определения удовлетворенности трудом (А.В. Батаршева) и «опросник удовлетворенности работой», разработанный Спектором. Для выявления личностных характеристик мы взяли методику 16-ти факторного личностного опросника Р.Б. Кеттелла. Что позволило нам, выявить большой спектр личностных качеств сотрудников, и сравнить их с результатами удовлетворенности труда с помощью сравнительного анализа U - Манна-Уитни и H - критерий Крускала-Уоллиса.

## Заключение

На современном этапе проблема удовлетворенности трудом в организации является открытой, продолжают производиться многочисленные исследования в этой области. Не смотря на огромное количество работ удовлетворенность трудом и взаимосвязь личностных характеристик так и остаются не исследованным.

Удовлетворенность трудом является актуальной проблемой. Ее разрешение и необходимо, и возможно. Удовлетворенность содержанием и характером работы занимает центральное место. Интерес к процессу деятельности может быть важным мотивирующим фактором. Однако в исследовании, проведенном нами, удовлетворенность содержанием и характером работы никак не выявилось на предприятии. Были выявлены такие характеристики как практичность и эмоциональная устойчивость, которые оказывают взаимосвязь на удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и удовлетворенность взаимоотношениями с руководством.

На основе задач, нами была проделана работа:

1) Был проведен анализ литературы по удовлетворенности трудом и личностным характеристикам пожарных-спасателей, на основе чего мы выявили такие личностных характеристики, как: эмоциональная устойчивость, практичность.

2) Для того чтобы выявить если взаимосвязь между личностными характеристиками и удовлетворенностью трудом, нами были подобраны методики:

- методика «16-ти факторный личностный опросник» Р.Б. Кеттелла;
- методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батаршева;
- «опросник удовлетворенности работой», разработанный Спектором.

И проведено исследование в пожарной части Главного управления МЧС России по Красноярскому краю, где было отобрано 30 пожарных-спасателей,

## Список использованных источников

1. Базарова, Т.Ю. Управление персоналом [Текст]/ Т.Ю. Базарова. - М., 2008. - 210 с.
2. Бессокирная, Г.П. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью [Текст] / Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий // Социологический журнал. - 1999. - N 1/2. - С.186-191.
3. Бондаренко, Л.Ю. Подготовка пожарных и спасателей[Текст] /Л.Ю. Бондаренко. - М.: Медицинская подготовка, 2008.
4. Брагина, Л.А. Торговое дело: экономика и организация [Текст] / Л.А. Брагиной, Т.П. Данько. - М.: Инфра - М, 1997. - 213 с.
5. Бурякова, Е.С. Об удовлетворенности трудом, как слагаемом эффективной деятельности рекрутера[Текст] / Е.С. Бурякова. - Московский психологический журнал. №3, 2008. - 23 с.
6. Бюссинг, А. Мотивация и удовлетворенность управление человеческими ресурсами [Текст] / А. Бюссинг, СПб. Питер; Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002.
7. Головин, С.Ю. Словарь практического психолога[Текст] /С.Ю. Головин. - Минск.:Харвест, 1998 г.
8. ГОСТ Р ИСО 9004-2001. Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности Госстандарт России[Текст]: офиц. текст. - М.: ИПК Издательство стандартов, 2001
9. Душков, Б.А., Энциклопедический словарь: Психология труда, управления, инженерная психология и эргономика [Текст] / Б.А. Душков, А.В.Королев, Б.А. Смирнов, 2005 г.
10. Замфир, К. Удовлетворенность трудом [Текст] / К. Замфир. - М., 1983. - 141 с.
11. Занюк, С.С. Психология мотивации[Текст] / С.С. Занюк - К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2001.
12. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., перераб., доп. [Текст] / Э.Ф. Зеер - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. - 336 с.
13. Иванова, Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности [Текст] / Е.М. Иванова. - Издательство Московского университета. 1987. - 208 с.
14. Коммерческая деятельность [Текст] / учебник под ред.Ф.П. Половцева. - М.: Инфра - М, 2000. - 367 с.
15. Кондратьев, М.Ю. Азбука социального психолога-практика [Текст] / М.Ю. Кондратьев, В.А. Ильин. - М.: ПЕР СЭ, 2007. - 464 с.
16. Магура, М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов "Управление персоналом"[Текст] / М. Магура, М. Курбатова. - 2007, № 13-14.
17. Малышев, К.Б. Психология управления [Текст] / К.Б. Малышев. - М., 2000. - 424 с.

18. Маркова, А.К. Психология профессионализма[Текст] /А.К. Маркова. - М., 1996.
19. Марьин, М.И. Оценка и оптимизация психологического климата, стиля руководства в органах управления и подразделениях Государственной противопожарной службы[Текст] / М.И. Марьин, С.И.Ловчан, И.В. Иванихина и др.: Методическое пособие под ред. Мешалкина Е.А. – 2-е изд. – М.: ВНИИПО, 1998. – 101с.
20. Марьин, М.Н. Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России [Текст] / М.Н. Марьин, и др. – М.: ВНИИПО, 1998. - 114с.
21. Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования[Текст] / А.Д. Наследов. -СПб., 2004- 392 с.
22. Патрушев, В.Д. Удовлетворенность трудом: изменение ее степени с 1986 по 1995 годы [Текст] / В.Д. Патрушев // Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения / под ред.В.Д. Патрушева. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1999. - С.31-41.
23. Патрушев, В.Д. Удовлетворенность трудом [Текст] / В.Д. Патрушев, Н.А. Калмакан. - М.: Наука, 1998. - 112 с.
24. Почебут, Л.Г.Организационная социальная психология: Учебное пособие[Текст] / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - СПб.: Изд-во "Речь", 2002
25. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: учебное пособие[Текст] / В.Д. Балин, В.К. Гайда, В.К. Гербачевский и др.; под общей ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева - СПб, Питер, 2002, стр. 455.
26. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности [Текст] / под ред.Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой. - СПб.: Питер, 2004. - 124 с.
27. Пряжникова, Е.Ю. Психологические основы развития профессионального самосознания профконсультанта [Текст] / Е.Ю. Пряжникова. – Тверь 2001.
28. Психология и работа [Текст] / под ред.Д.Я. Шульца, С.Э. Шульца. - 8 - е изд. - СПб.: Питер, 2003. - 560 с.
29. Психологический отбор кандидатов на службу в ГПС МЧС России : Методические рекомендации[Текст] . – М.: ВНИИПО, 2003. – 148с.
30. Психология. Словарь. / Под редакцией А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. - 2-е изд., исп. и доп. [Текст] / Психология. Словарь. /Под редакцией А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. - 2-е изд., исп. и доп. - М.: Политиздат, 1990.
31. Ревская, Н.Е. Психология менеджмента. Конспект лекций[Текст] /Н.Е. Ревская. - СПб.: Альфа, 2001.
32. Соломанидина, Т.О.Мотивация трудовой деятельности персонала/ Управление персоналом [Текст] / Т.О. Соломанидина, В.Г.Соломанидин. - М., 2005.
- 33.Социология: Основы общей теории: Учеб. пособ. для высш. учеб. заведений [Текст]/ [Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев, А.В. Кабыща и др.:

Редколлегия Г.В. Осипов (отв.ред.), Л.Н. Москвичев (отв.ред.) и др.]. - М.: Аспект Пресс, 1996. - 460 с.

34. Старобинский, Э.Е. Как управлять персоналом [Текст] / Э.Е. Старобинский. - М.: Интел-синтез, 1995. - 143 с.(17)

35. Управление персоналом [Текст] / под ред.Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ, 2001. - 560 с.

36. Фетискин, Н.П., Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н.П. Фетискин, В.В.Козлов, Г.М.Мануйлов. - М., Изд-во Института Психотерапии. 2002.

37. Харский, К. Благонадежность и лояльность персонала[Текст] /К. Харский. - СПб.: Питер, 2003.

38. Хэкман, Дж.Новая стратегия обогащения работы // Барри М. Стоу. Антология организационной психологии[Текст] / Дж. Хэкман, Г.Олдхэм,Р.Дженсон, К.Пэди. - М.: Вершина, 2005.

39. Шленков, А.В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России. Наук. [Текст] / А.В. Шленков. - СПб.: 2009.

40. Ядов, В.А. Человек и его работа[Текст] / В.А. Ядов, под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рогожина. - М., 1967.

41. Ядов, В.А., Удовлетворенность работой: Анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. №1 [Текст] / В.А. Ядов, А.А. Киссель 1974.

Об отказе в согласовании размещения  
выпускной квалификационной работы  
в электронно-библиотечной системе КГПУ им. В.П. Астафьева

По результатам рассмотрения выпускной квалификационной работы на тему:  
« Взаимосвязь личностных характеристик и удовлетворенности трудом сотрудников  
пожарных-спасателей »  
(название темы полностью)

выполненной студентом  
Окружиной Алены Алексеевны  
(ФИО студента полностью)

с использованием информации и материалов, представленных  
Главное управление МЧС России по Красноярскому краю  
(полное наименование предприятия/организации)

сообщаем, что текст представленной выпускной квалификационной работы содержит сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам. В соответствии с вышесказанным

Главное управление МЧС России по Красноярскому краю  
(полное наименование предприятия/организации)

отказывает в согласовании размещения в электронно-библиотечной системе КГПУ им. В.П. Астафьева текста выпускной квалификационной работы, выполненной по теме  
« Взаимосвязь личностных характеристик и удовлетворенности трудом сотрудников  
пожарных-спасателей »  
(название темы полностью)

студентом Окружиной Алены Алексеевны  
(ФИО студента полностью)

Жаирова Рушана Равильевна  
(должность руководителя/уполномоченного лица)

[Подпись]  
(подпись)

Ибрагимов М.А.  
(ФИО)



## Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: [ladalady.2016@mail.ru](mailto:ladalady.2016@mail.ru) / ID: 5833793

Проверка: [ladalady.2016@mail.ru](mailto:ladalady.2016@mail.ru) / ID: 5833793

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

### ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 16  
Начало загрузки: 15.06.2018 09:24:35  
Длительность загрузки: 00:00:02  
Имя исходного файла: ВКР Округина А.А.  
Размер текста: 924 кБ  
Символов в тексте: 126572  
Слов в тексте: 15611  
Число предложений: 1137

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (реда.)  
Начало проверки: 15.06.2018 09:24:38  
Длительность проверки: 00:00:03  
Комментарий: не указано  
Модуль поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ: 37,46% ЦИТИРОВАНИЯ: 0% ОРИГИНАЛЬНОСТЬ: 62,54%



Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированным, по отношению к общему объему документа.  
Цитирование — 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, общепотребительные 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, цитирование 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 основополагающим 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]	3,66%	20,17%	Тест «Нахождение количественного выражений уров...	<a href="http://tbo.ru">http://tbo.ru</a>	17 Янв 2017	Модуль поиска Интернет	7	91
[02]	6,57%	19,36%	Просмотр (3/5)	<a href="http://job.vladya.ru">http://job.vladya.ru</a>	26 Июл 2016	Модуль поиска Интернет	24	93
[03]	10,19%	19,33%	16-Факторный личностный опросник кеттелла (16 рф...	<a href="http://lapidillus.ru">http://lapidillus.ru</a>	16 Июл 2016	Модуль поиска Интернет	28	123

Еще источников: 13

Еще заимствований: 17,03%

**Отзыв**  
**На выпускную квалификационную работу**

Вид ВКР студента	<u>Бакалаврская работа</u>
Группы	Округиной Алены Алексеевны 74 - 9
Направление	<u>37.03.01 Психология</u>
Профиль	<u>Психология трудовой деятельности</u>
На тему	Взаимосвязь личностных характеристик и удовлетворенности трудом сотрудников пожарных-спасателей

Руководитель ВКР к. пс. н., доцент **Лубочников Павел Геннадьевич**  
Работа содержит: 72 страницы, 41 источник, 9 таблиц, 4 приложений.

1. Тематика выпускной квалификационной работы актуальна, работа полностью соответствует выданному заданию.
2. Выпускник обладает методами сбора и обработки информации психологического направления.
3. За время выполнения ВКР проявил себя аккуратным и исполнительным студентом способным самостоятельно решать психологические задачи. Полученные результаты достоверны.
4. Оформление ВКР соответствует требованиям стандарта предприятия, качество исполнения таблиц хорошее. Может применять свои умения и навыки в профессиональной деятельности.
5. При проверке работы с использованием системы «Антиплагиат» (<http://www.antiplagiat.ru/>) результат проверки составил 62,54%. Заимствования правомочны.
6. Выпускную квалификационную работу рекомендую допустить к защите. Оценить ВКР можно на «отлично».

Подпись руководителя ВКР  П. Г. Лубочников.

«7» июня 2018г.

*Согласен с 2 рекомендациями завершено  
Зам. начальника ОМ*



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

### ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

На ВКР обучающегося **Окружиной Алены Алексеевны**  
по теме **Взаимосвязь личностных характеристик и удовлетворенности  
трудом сотрудников пожарных-спасателей**

Выпускная квалификационная работа Алены Алексеевны выполнена в соответствии с запросами организации и имеет прикладной характер. Для решения поставленной задачи автором была проработана теоретическая база, позволяющая определить основные понятия, рассмотреть основные факторы, определяющие удовлетворенность трудом, одним из которых являются личностные особенности. В силу того, что деятельность пожарных задает определенные требования к личностным особенностям, это определило полученные результаты. На основе анализа удалось выделить те личностные качества, которые могут оказывать влияние на удовлетворенность трудом.

Выполняя выпускную квалификационную работу, Алена Алексеевна продемонстрировала умение проводить анализ и делать обобщение теоретических источников, проводить анализ с помощью математических методов, использовать информационно-технические средства для обработки данных и представления полученных результатов. Отличает хорошая обучаемость, тщательная проработка материала, ответственность.

Выпускная квалификационная работа Алены Алексеевны Окружиной отвечает необходимым требованиям и может быть представлена к защите.

Научный руководитель:  
к.пс.н., доцент  
доцент кафедры социальной психологии



А.А.Дьячук