



3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ



Віра Петрівна Чудакова,
науковий співробітник лабораторії
профільного навчання і профорієнтації
Інституту педагогіки НАПН України,
науковий кореспондент Інституту психології
імені Г. С. Костюка НАПН України;
психолог, тренер, ст. викладач, консультант, коуч,
м. Київ, Україна

УДК 159.9:37.07:005.95]:001.895

*Продовження публікації,
початок у №№ 3–4; 5; 6; 7 за 2012 р.; у №№ 1(8); 2(9); 3(10);
6(13); 7 (14); 8–9 (15–16); 10 (17) за 2013 р*

ІНТЕГРАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ЯК КРИТЕРІЙ СФОРМОВАНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОЇ ОСОБИСТОСТІ І частина, продовження у наступному номері

В статті представлений об'єднаний дизайн, алгоритм проведення і обробки результатів дослідження інтегральної характеристики «удовлетворенності професійною діяльністю» як критерія психологічної готовності к інноваційній діяльності.

Ключевые слова: *інноваційна діяльність, психологічна готовність к інноваційній діяльності, критерії, інтегральна характеристика «удовлетворенності професійною діяльністю».*

The paper presents the overall design of the algorithm and processing results of the study of the integral characteristics of the «satisfaction of professional activity» as a criterion of psychological readiness for innovation.

Keywords: *innovation, psychological readiness for innovation, criteria integral characteristic «Satisfaction professional activity».*

• Інформаційно-смісловий компонент вивчення проблеми задоволеність професійною діяльністю;

У наступному номері продовження публікації, буде опубліковано такі теми наукового семінару: «Діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження задоволеності професійною діяльністю»:

• Алгоритм і опис методів дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності.

• Аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження:

– ступеня задоволеності своєю професією («Лк»);
– ставлення до службової перспективи («Сп»);
– ставлення до роботи у «нинішній час» («Нч»);
– ступеня задоволеності потреб особистості у процесі професійної діяльності (Сзп).

• Визначення сильних і слабких сторін мотиваційного середовища освітньої організації.

• Визначення загальної оцінки інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю («Зпд»).



Продовжуємо представлення досвіду впровадження у практику роботи освітніх організацій різних типів моделей і технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У попередніх випусках журналу «Освіта і розвиток обдарованої особистості» виконано наступну роботу [14–18]:

1) у №3–4, 2012 р. – представлено загальну характеристику науково-методичного забезпечення психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності;

2) у № 5; 6; 7, 2012 р. – описано покроковий алгоритм дослідження експертизи рівня розвитку педагогічного колективу та його вплив на організаційно-інноваційне середовище освітньої організації; структуру, особливості та критерії оцінювання соціально-психологічних характеристик рівня розвитку колективу, а також його інтегральні і первинні характеристики: *ціннісно-орієнтаційну зрілість колективу (А)* – рівень орієнтованості колективу на поточні досягнення (a_1), розвиток способів діяльності (a_2) та само-розвиток членів педагогічного колективу (a_3); *організованість колективу (Б)* – рівень відповідальності (b_1), спрацьованості (b_2), включення членів педагогічного колективу в управління (b_3); *згуртованість (об'єднаність) колективу (В)* – рівень єдності (спільності) орієнтацій (b_4), сумісності членів педагогічного колективу (b_5), потенційної стабільності (b_6);

3) у № 1 (8), 2013 р. – подано загальну характеристику експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації; описаний алгоритм проведення та інтерпретація результатів експертизи за методикою «Оцінювання характеристик колективу»;

4) у № 2 (9), 2013 р. – описано алгоритм проведення та інтерпретацію результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища»;

5) у № 3 (10), 2013 р. – описаний алгоритм проведення та інтерпретація результатів експертизи організаційно-інноваційного середовища, за методикою «Оцінювання функцій керівництва»;

6) у № 4 (11), 2013 р. – подано програму спецкурсу (семінару-тренінгу) «Управлінська компетентність керівника з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи»;

7) у № 6 (13), 2013 р. – представлено узагальнені результати експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (діагностичного етапу), запропоновано опис і приклади оформлення експертної документації для ефективного проведення корекційного етапу дослідження;

8) у № 7 (14), 2013 р. – представлено загальний дизайн моделей і технології формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та розробку науково-методичного забезпечення її впровадження в практику роботи освітніх організацій різних типів; розкрито та ретельно

описано методи й етапи організації проведення дослідження, інтерпретацію обробки результатів емпіричних даних і алгоритм впровадження «1.2. Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації»;

9) у № 8–9 (15–16), 2013 р. детально представлено алгоритм організації, проведення, обробки, інтерпретації результатів емпіричних даних дослідження «інноваційності» персоналу освітніх організацій, як показника формування готовності до інноваційної діяльності та чинника формування конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах; уперше опубліковано діагностичний інструментарій для оцінювання «інноваційності» – авторська методика «Експрес-діагностика інтегрального показника «інноваційності» (В. П. Чудакова); наведено приклади оформлення експериментальної документації – протоколи індивідуальних показників і профіль оцінки (граф-схеми) *рівня інноваційності (позитивна, нульовий рівень, негативна)* та *тенденції інноваційності (направленості): (емоційно-практична та теоретико-інтелектуальна тенденції)* за результатами факторного аналізу. Результати дослідження «інноваційності» надали можливість *визначити* інноваційний потенціал персоналу освітніх організацій і з'ясувати, кого із них насамперед варто залучати до інноваційної діяльності для досягнення найкращих результатів.

10) у № 10 (17), 2013 р. представлено покроковий алгоритм і загальний дизайн моделі експертизи і корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника формування конкурентоздатності особистості.

Метою даної публікації є представлення загального дизайну, алгоритму, опису методів, аналізу, обробки та інтерпретації результатів дослідження *ставлення особистості до своєї професійної діяльності*, що дає можливість з'ясувати складові *інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю*, як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатної особистості.

Дослідження проводилось з персоналом освітніх організацій (управлінці, психолого-педагогічні кадри) на базі освітніх організацій різних типів м. Києва (гімназія № 153), Київської області (школи Броварського району), м. Одеси (ЗОШ №№ 52; 53; 118; НВК «Гімназія № 7»; НВК № 49; Приватна школа «Гармонія»; Школа-інтернат № 2), м. Херсону (ЗОШ №№ 12; 54; 41, Херсонська гімназія № 6) і Херсонської області (Скадовського і Голопристанського районів), м. Сімферополя (НВК «Школа-колегіум» № 14). *Завдяки науково-методичній творчій співпраці* з керівниками і педагогічними колективами вищезазначених освітніх організацій на різних етапах розробки та впровадження «Технології» відпрацьовувались психолого-педагогічний діагностичний інструментарій, інтерпретаційний та корекційно-розвивальний блоки, відшліфовувались окремі аспекти і компоненти модулів «Технології», а кожна освітня організація внесла свій цінний вклад.



Для реалізації поставленої мети використовували такі методи наукового дослідження: *аналіз літератури з проблеми, теоретичний аналіз проблеми*; проведення пілотажного дослідження, *психолого-педагогічний експеримент, психолого-педагогічні діагностичні методики, метод експертних оцінок, методи математичної статистики, метод активного соціально-психологічного навчання*, коучингу. Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 17).

Дослідження проводилось в рамках виконання науково-дослідних тем Інституту педагогіки НАПН України: «Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах»; «Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи»; «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища: соціально-профорієнтаційний аспект» [14–18].

Інформаційно-смісловий компонент дослідження інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю

Одним із критеріїв сформованості внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах є *інтегральна характеристика задоволеності професійною діяльністю* («Зп»). У даній публікації пропонуємо ознайомитися із результатами дослідження загального показника та оцінних параметрів (складових) «задоволеності професійною діяльністю», а саме: опис загального дизайну і діагностичних методів; алгоритму і організації проведення; аналізу та інтерпретації його результатів, які впроваджено у практику роботи освітніх організацій різних типів. Розглянемо детальніше інформаційно-сміслові компоненти дослідження:

- поняття задоволеності професійною діяльністю;
- вплив мотивації професійної діяльності на її задоволеність;
- алгоритм дослідження загальної оцінки інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю.

Поняття задоволеності професійною діяльністю

У процесі вивчення феномена задоволеності суб'єкта своєю професійною діяльністю, незважаючи на велику кількість подібних досліджень, виникає низка труднощів суто методологічного характеру, однією з яких є відсутність однозначного трактування цього поняття, але таке різноманіття визначень доповнює та розкриває його з різних аспектів [4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13].

Автори книги «Управління людськими ресурсами» (В. А. Травин, М. І. Магура, М. Б. Курбатова, 2004) вважають, що задоволеність професійною діяльністю

є тим інтегральним показником, який відображає ставлення суб'єкта до обраної професії, умов і результатів професійної діяльності [11].

Задоволеність професійною діяльністю визначається співвідношенням рівня домагань, характеру мотивів і реального успіху професійної діяльності. Так, Ю. М. Лисенко вважає задоволення роботою одним з критеріїв ефективності професійної діяльності [19].

Найважливішою умовою розвитку професійної самосвідомості, стверджує Є. Ю. Пряжнікова, є задоволеність працею, усвідомлення себе в якості визнаного суспільством ефективного працівника за значущою для суспільства професією, що стає умовою прийняття цієї професії як основної справи свого життя і, отже, прийняття людиною своєї життєдіяльності та самого себе [9].

Таким чином, задоволеність професійною діяльністю – це *емоційно-оцінне ставлення особистості або групи до виконуваної роботи і умов її протікання*. На стан задоволеності професійною діяльністю значно впливає мотиваційне середовище [19].

Задоволеність професійною діяльністю є тим інтегративним показником, що відображає ставлення суб'єкта до обраної професії, умов і результатів професійної діяльності. Дослідники наголошують, що низька задоволеність професією переважно є причиною плінності кадрів, яка призводить до негативних наслідків. Окрім того, від задоволеності професійною діяльністю значно залежить і психічне здоров'я людини. *Незмінними є показники задоволеності при визначенні ефекту впровадження нововведень, що важливо для сучасної ситуації у швидкозмінних умовах*.

Показники задоволеності можуть свідчити про ступінь ефективності управління організацією. *У більш широкому суспільному плані рівень задоволеності професійною діяльністю певною мірою може свідчити і про соціальне благополуччя в цілому*. Задоволеність працею як оціночно-емоційне ставлення працівників до професії, умов і результатів професійної діяльності забезпечує ефективність не лише окремого працівника, але і всієї організації в цілому.

Професійна діяльність є формою активності, тому задоволеність працею є по суті задоволеністю даним видом активності, на формування якої впливають всі аспекти, пов'язані з організацією, умовами та змістом праці.

Запропонована румунським соціологом К. Замфір система дозволяє оцінювати задоволеність працею відповідно *до її змісту*. Система містить такі основні показники [4; 19; 20]:

- **загальні умови** – транспорт до підприємства; зручний графік роботи; соціальні пільги; заробіток; можливості просування по службі;
- **фізичні умови праці** – безпека праці; естетика місця роботи; шум, температура, вібрація;
- **зміст праці** – різноманітність – монотонність; складність праці, необхідна кваліфікація; необхідність вирішення нових, цікавих проблем; елементи



керівництва та відповідальності; відповідність особистими здібностями;

- **відношення між людьми у праці** – стосунки з колективом і безпосередніми керівниками;
- **організаційні рамки праці** – рівень організації на підприємстві; стан громадської думки; соціально-психологічний клімат.

Задоволеність роботою – сукупність психологічних установок щодо трудової діяльності, здійснюваної працівником в організації. У процесі професійної адаптації та самоідентифікації важливу роль відіграють *мотивація трудової активності та задоволеність працею*. Трудова мотивація – процес вибору професії, моделі професійної активності та обґрунтування участі людини у трудовій діяльності [4].

Вплив мотивації професійної діяльності на її задоволеність

Мотиви, пов'язані з професійною діяльністю людини, можна розділити на три групи [4]:

- 1) мотиви трудової діяльності;
- 2) мотиви вибору професії;
- 3) мотиви вибору місця роботи.

Конкретна діяльність визначається в кінцевому підсумку всіма цими мотивами (мотиви професійної діяльності спричиняють формування мотивів вибору професії, які у свою чергу спричиняють формування мотивів вибору місця роботи).

Розглянемо мотивуючі причини, які спонукають людину займатися працею.

Перша група причин – спонукання суспільного характеру. Це і усвідомлення необхідності приносити користь суспільству, і бажання надавати допомогу іншим людям (що може проявлятися у навчанні дітей, лікуванні хворих, захисті своєї батьківщини тощо), і громадська установка на необхідність трудової діяльності («хто не працює, той не їсть»).

Друга група – отримання певних матеріальних благ для себе та сім'ї: заробляння грошей для задоволення матеріальних і духовних потреб.

Третя група – задоволення потреби у самоактуалізації, самовираженні, самореалізації, людина не може бути бездіяльною за своєю природою, а природа її така, що вона є не лише споживачем, але і творцем. У процесі творення людина отримує задоволення від творчості, виправдовує сенс свого існування. До цієї ж групи належить і мотив, пов'язаний із задоволенням потреби в суспільному визнанні, повазі з боку інших. Трудове виховання школярів і повинно полягати у формуванні та закріпленні вищезазначених мотивів.

Другий підхід у вивченні структури мотиву трудової діяльності, запропонований К. Замфір (1983), ґрунтується на уявленнях про наявність трьох складових мотивації [6]:

- 1) внутрішньої мотивації (ВМ);
- 2) зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ);
- 3) зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ).

Отже, розглянемо кожен складову більш детально.

Під **внутрішніми мотивами** розуміється те, що породжується у свідомості людини трудовою діяльністю: розуміння її суспільної корисності, задоволення, яке приносить робота, тобто результат і процес праці. Внутрішня мотивація *виникає*, як вважає автор, з потреб самої людини, тому на її основі він трудиться із задоволенням, без будь-якого зовнішнього тиску.

Зовнішня мотивація містить ті мотиви, які знаходяться за межами працівника і праці як такої: зарібок, острах осуду, прагнення до престижу тощо. До зовнішньої позитивної мотивації *належать*: матеріальне стимулювання, просування на роботі, схвалення з боку колег і колективу, престиж, тобто ті стимули, заради яких людина вважає потрібним прикладати свої зусилля.

До **зовнішньої негативної мотивації** автор зараховує покарання, критику, осуд, штрафи тощо.

Неважко помітити, що К. Замфір, говорячи про зовнішню мотивацію, *скористалася відомою схемою Д. Аткинсона* про співвідношення прагнення до успіху – уникнення невдачі.

Розглянемо детально питання, яка зі складових мотивації найбільш ефективна і максимально впливає на задоволеність професійною діяльністю. *Внутрішня мотивація* з погляду задоволення працею і її продуктивністю є найбільш ефективною. Далі, за ступенем позитивного впливу, йде *зовнішня позитивна мотивація*. При цьому як зовнішній позитивній, так і *зовнішній негативній мотиваціям*, порівняно із внутрішньою мотивацією, властива менша стійкість, вони швидко втрачають свою стимулюючу силу.

Так, матеріальна винагорода, якщо вона залишається на одному і тому ж рівні, втрачає своє мотиваційне навантаження через певний час. Тому на сучасних підприємствах заробітна плата з урахуванням стажу збільшується не через 5 чи 10 років роботи, а через більш короткі часові інтервали.

Втрачають свою силу при багаторазовому повторенні і зовнішні негативні мотиватори.

К. Замфір вважає, що для високої ефективності праці *найбільш сприятливим є таке співвідношення* між розглянутими трьома видами мотивації, при якому центральне місце займають *внутрішні мотиви* і виключенні, по можливості, або обмеженні *зовнішні негативні мотиви*: ВМ > ЗПМ > ЗНМ. Найгіршим співвідношенням є ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Тип мотивації впливає не лише на ефективність праці, але і на особистість працівника.

- **Висока задоволеність** професійною діяльністю можлива в основному при переважанні *внутрішньої мотивації*.

- Якщо переважає *зовнішня мотивація*, то праця стає просто засобом для досягнення певної мети, не будучи самоціллю; вона виступає як обов'язок чогось зовнішнього, як ціна за придбання благ, необхідних людині.

Якщо *внутрішня мотивація* є джерелом розвитку людини та стимулює вдосконалення професійної майстерності, то *зовнішня мотивація* орієнтує його на суто



особисті інтереси (цілі), придушує колективістські устремління, призводить до відчуження у колективі.

- *Зовнішня мотивація* не стимулює належною мірою професійний розвиток, перетворює працю в діяльність, що здійснюється під тиском зовнішньої необхідності.

- Особливо руйнівна для особистості *роль негативних мотиваторів*, які породжують конформізм, обмеженість, пасивність, безвідповідальність.

Враховуючи відомі обставини, робота незалежно від дії будь-яких зовнішніх мотиваторів може бути джерелом виникнення задоволеності, тому що фізична та розумова праця так само природні для людини, як і гра чи відпочинок. За наявності відповідних умов пересічна людина не лише приймає на себе відповідальність, але навіть шукає її, намагаючись використовувати свої творчі сили для вирішення завдань, що стоять перед його організацією.

Задоволеність працею насамперед залежить від відповідності результату праці внутрішнім потребам індивіда.

Автор «мотиваційно-гігієнічної» теорії Ф. Герцберг (F. Herzberg and oth.; 1959) виокремив дві групи факторів, що впливають на задоволеність своєю працею:

- 1) *«гігієнічні»*, зовнішні щодо процесу роботи і працівника;

- 2) *«мотиваційні»*, властиві власне процесу роботи.

До першої групи факторів (*«гігієнічні»*), за Ф. Герцбергом, належать такі: заробітна плата, умови праці, політика компанії, діяльність адміністрації, взаємини. Якщо дані фактори мають негативний характер, то це призводить до незадоволеності людини роботою; при наявності ж сприятливих *«гігієнічних»* факторів виникає, як вважає автор, не незадоволеність, а лише нейтральний стан.

До другої групи факторів (*«мотиваційні»*) Ф. Герцберг зараховує досягнення в роботі, визнання з боку інших внаслідок цих досягнень, інтерес до роботи, відповідальність та просування по службі. *За наявності цих факторів* підвищується задоволеність своєю роботою, мотивується збільшення активності людини; в той же час відсутність їх не обов'язково призводить до незадоволеності роботою.

Таким чином, *«гігієнічні»* чинники впливають на незадоволеність роботою, а *«мотиваційні»* – на задоволеність нею. Ф. Герцберг, підводячи підсумки, вважає, що на підприємствах, з метою збільшення позитивної мотивації персоналу, адміністрація повинна піклуватися про сприятливу дію і тих й інших факторів, але головним чином – *«мотиваційних»*. *Він вважає, що люди, сильно мотивовані самим характером роботи, легше переносять несприятливі «гігієнічні» чинники і отримують задоволення від своєї роботи.* Дослідження, проведені у відповідності з теорією Ф. Герцберга в багатьох країнах, засвідчили, що серед усіх факторів, які впливають на задоволеність роботою, понад 80 % – *«мотиваційні»*. З числа ж усіх факторів, що впливають на незадоволеність роботою, майже 70 % – *«гігієнічні»* [4; 5; 8].

Алгоритм дослідження інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю.

Предметом докладного обговорення у даній публікації є загальний дизайн і алгоритм *дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності*, що дає можливість з'ясувати складові *інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю* як критерію сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатної особистості.

Самовдосконалення, саморозвиток, творча активність можуть стати стійким мотивом до продуктивної професійної діяльності та готовності до інноваційної діяльності, якщо особистість переживає активно-позитивне ставлення до обраної професії та професійної діяльності взагалі. Приваблива робота (творча, цікава, яка дозволяє проявити себе) дає почуття задоволеності та, більше того, сама собою може бути дієвим стимулом до самовдосконалення, а також включає в себе вищі мотиви – самореалізацію та саморозвиток.

Непривабливість змісту професійної діяльності, монотонність, недостатня або зайва складність, просто нецікавість, відсутність або низький рівень *«гігієнічних факторів»* (умови праці, заробітна плата, можливість повноцінного відпочинку тощо) є джерелом незадоволеності, стресів, професійного вигорання та в свою чергу здатні підірвати ефективність дії власне мотиваційних факторів.

Незадоволеність позначається на сприйнятті трудової атмосфери, роблячи її в цілому негативною. Працівнику здається, що оплата несправедлива, керівництво некомпетентне, порядку нема, взаємини у колективі погані. Усе це відгуки роздратованого стану, що тісно пов'язаний із *«гігієнічними факторами»* (*«мотиваційно-гігієнічна» теорія мотивації за Ф. Герцбергом* [6; 8]). У своїй теорії Ф. Герцберг дав керівникам у будь-якій сфері діяльності важливе розуміння того, що забезпечення *високого рівня так званих «гігієнічних факторів»* не є для людей стимулом для *хорошої роботи*. Це ними сприймається як норма. Але їхня відсутність викликає негативну реакцію, незадоволеність. Тому важливо починати зі створення своєрідної бази, необхідної у даному конкретному випадку, рівня *«гігієнічних факторів»*, а після цього можна (і необхідно) опиратися на *«мотивуючі фактори»*, які за Ф. Герцбергом, становлять фактори, що пов'язані з сутністю та характером професійної діяльності, і які дозволяють задовольнити вищі потреби людини. Саме вони можуть, на думку вченого, дійсно виступати у якості мотиваторів (стимуляторів), які спонукають людину до продуктивної праці.

До *мотивуючих факторів* можуть належати, наприклад, шанси до службового росту; оплата, яка безпосередньо пов'язана із результатами праці; творча робота; висока відповідальність; визнання та схвалення добре виконаної роботи. Вищеперераховані фактори є визначальними стимулами до інноваційної діяльності та самовдосконалення особистості та здатні



радикально змінити ситуацію в організації, створюючи сприятливе мотиваційне середовище [5, 50–51].

Інтегративним показником, що відображає благополуччя/неблагополуччя особистості в трудовому колективі в умовах здійснення інновацій, є задоволеність своєю професійною діяльністю. Це ще раз доводить про необхідність попереднього з'ясування та структурування інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю, а також вивчення показників і визначення стану мотиваційних умов, які спонукають персонал освітніх організацій до ефективної інноваційної діяльності. Для вирішення цього аспекту проблеми, нами визначено параметри та критерії оцінювання «задоволеності своєю професійною діяльністю», розроблено й описано у даній публікації загальний дизайн і алгоритм дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності, що можна представити у вигляді моделі на рис. 1.

Запропоновані та описані нижче психолого-діагностичні методи дозволяють оцінити не лише загальну інтегральну характеристику задоволеності своєю професійною діяльністю, але й її складові – оцінні параметри, за визначеним алгоритмом:

- оцінювання ступеня задоволеності своєю професією;
- з'ясування ступеня задоволеності життєвих потреб особистості у процесі професійної діяльності;
- оцінювання ставлення до своєї професійної діяльності у «нинішній час», і ставлення до «службової перспективи»;
- оцінювання інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаєминами зі співробітниками і керівництвом; задоволеність умовами, організацією праці;
- виявлення сильних і слабких сторін у мотиваційному середовищі освітньої організації, які спонукають до ефективної інноваційної діяльності, і які

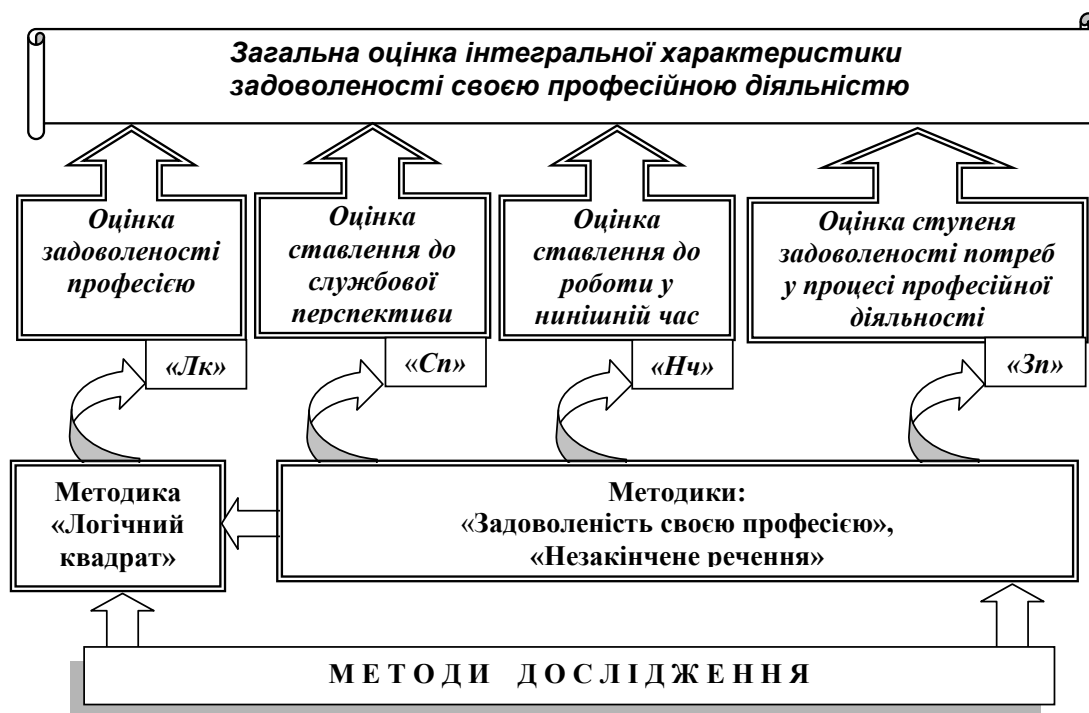


Рис. 1. Модель дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності та алгоритм визначення інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю.

призупиняють або блокують її, що дасть можливість зрозуміти, за рахунок чого найбільшою мірою створюється несприятливе середовище, які з мотиваційних умов необхідно змінити насамперед.

Дослідження ставлення особистості (персоналу освітніх організацій) до своєї професійної діяльності проводиться за допомогою складових методик «Задоволеність своєю професією» (адаптованого варіанту Н. В. Кузьміної), «Логічний квадрат» і «Незакінчене речення».

Методика «Задоволеність своєю професією» збирає інформацію соціально-демографічного, професійного та соціально-психологічного характеру у

формі опитування з вибором варіантів, розгорнутого вербального викладення особистої точки зору та шкалювання за 100-бальною шкалою рівнів задоволеності груп життєвих потреб особистості в умовах професійної діяльності. Останній тип даних дозволяє використання статистичного аналізу для вивчення структури та конфігурації потреб персоналу освітніх організацій, що надає значний обсяг матеріалу для корекційної та психотерапевтичної роботи з ними під час спеціальної психологічної підготовки до інноваційної діяльності.

Методика «Логічний квадрат» спрямована на оцінку задоволеності персоналу освітніх організацій своєю професією у формі окремого показника.



Ретельний розгляд діагностично-інтерпретаційного компоненту дослідження інтегральної характеристики задоволеності до своєї професійної діяльності буде здійснено у наступній частині даної публікації, у якій детально розкриємо наступні теми.

1. Опис методів і алгоритму дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності.

2. Інструктивно-методичні матеріали для дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності (*тексти діагностичних методик і форми бланків збору експертної інформації*).

3. Аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження ставлення особистості до своєї професійної діяльності та її оцінних параметрів, а також визначення:

- оцінки ступеня задоволеності своєю професією («Лк»);
- оцінки ставлення до службової перспективи («Сп»);
- оцінки ставлення до роботи у «нинішній час» («Нч»);
- оцінки ступеня задоволеності потреб особистості у процесі професійної діяльності («Сзп»);
- сильних і слабких сторін мотиваційного середовища освітньої організації за показниками ступеня задоволеності потреб у процесі професійної діяльності;
- загальної оцінки інтегральної характеристики задоволеності своєю професійною діяльністю («Зпд»).

Продовження наступному номері.

Використані літературні джерела

1. Зеер Э. Ф. Психология профессии: Учеб. пособ. для студентов вузов. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга. – 2003. – 336 с.

2. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЭР СЭ, 2006. – 382 с.

3. Интегральная удовлетворенность трудом / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. С. 470–473.

4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Учеб. пособ. / Е. П. Ильин – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.

5. Лазарев В. С., Афанасьева Т. Т., Елисеєва И. А., Пуденко Т. И. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы / Пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. В. С. Лазарева; Т. Т. Афанасьева, И. А. Елисеєва, Т. И. Пуденко. – М.: ЦСЭИ. – 158 с.

6. Наумова Н. Ф. Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности / Н. Ф. Наумова, М. А. Слюсарянский // Социальные исследования. Вып. 3. – М.: Наука, 1970. – С. 145–160.

7. Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа / Под ред. Л. Г. Дикой. – М.: Изд-во ИП РАН, 1999. – 358 с.

8. Прусова Н. В., Боронова Г. Х. Психология труда: конспект лекцій. – М.: Эксмо, 2008. – 160 с.

9. Пряжникова Е. Ю. Психологические основы развития профессионального самосознания профконсультанта / Е. Ю. Пряжникова. – Тверь., 2001. – 176 с.

10. Психология труда: Учеб. пособ. / Е. Г. Ефремов, Ю. Т. Новиков. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2008. – 128 с.

11. Травин В.А. Управление человеческими ресурсами / В. А. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М., 2004. – 127 с.

12. Стрелков, Ю. К. Инженерная и профессиональная психология. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 360 с.

13. Хаав К. Р. Типологизация рабочих по удовлетворительности трудом. Автореф. дисс. ... канд. псих. наук. – Л., 1978. – 22 с.

14. Чудакова В. П. Научно-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2012. № 3–4 (серпень – вересень) – С. 186–205.

15. Чудакова В. П. Научно-методичне забезпечення формування готовності педагогів до інноваційної діяльності // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2012. № 3–4 (серпень – вересень) – С. 186–205.

16. Чудакова В. П. Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах. Зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / Ред. кол.: С.Д. Максименка (гол. ред.) та ін.] – К. – Алчевськ: ЛАДО, 2013. – Том II. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. / за ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки. – 2013 р. – Вип. 38. – С. 314–326.

17. Чудакова В. П. Формування конкурентоздатної особистості, готової до інноваційної діяльності, в швидкозмінних умовах засобами рефлексивно-інноваційного тренінгу / В. П. Чудакова // Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія і практика: Збірник наукових праць. Випуск 10 / І.С.Волощук (головний редактор) та ін.] – К.: Інститут обдарованої дитини, 2013. Випуск 10. – 326 с. – С. 300–310.

18. Чудакова В. П. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості / В.П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. 2013. № 10 (17) (жовтень). – С. 52–61.

19. Удовлетворенность трудовой деятельностью как показатель эффективности культуры организации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tudocs.exdat.com/docs/index-46847.html?page=13>

20. Методологические проблемы изучения удовлетворенности профессиональной деятельностью. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://psihologia.biz/psihologiya-psihologiya-obschaya_693/metodologicheskie-problemy-izucheniya-14775.html