

деятельности личности. Социально-ролевая принадлежность, рассматриваемая в аспекте идентичности человека, является актуальной статусной характеристикой в возрасте от 28 до 32 лет, что говорит об активном освоении человеком ролевых функций в этот возрастной период и процессе его функционального становления. На второй стадии средней зрелости (от 32 до 36 лет) доминирующими выступают притязания на изменение своего социального положения, которые составляют внутреннюю позицию взрослого по отношению к своему статусу в обществе, выражающуюся в осознании своего положения в структуре общественных взаимоотношений, в переживании этого положения и в стремлении к изменению статуса через профессиональные и жизненные достижения. Притязания на завершенность жизненных планов у взрослых на первой стадии поздней зрелости (от 36 до 40 лет) проявляются посредством идентификации с самореализующейся личностью, а также в высоком уровне осмысленности жизни, в тенденциях к более продуктивной оценке результативности пройденного жизненного пути и в стремлении к самореализации в профессиональной деятельности.

Для стадийной динамики притязаний в возрасте средней и поздней зрелости характерны следующие тенденции: изменение значимости притязаний в профессии у мужчин и женщин во всех возрастных группах; стабильность притязаний в семейных отношениях на стадиях средней зрелости и характерное снижение значимости притязаний на гармоничность в супружеских отношениях на первой стадии поздней зрелости; повышение престижно – личностных притязаний на первой стадии средней зрелости, их некоторое снижение на второй стадии средней зрелости и вновь повышение на первой стадии поздней зрелости; доминирование притязаний на статус в возрасте от 32 до 36 лет; рост значимости притязаний на лидерство с первой стадии средней зрелости до первой стадии поздней зрелости.

Общий показатель осмысленности жизни является интегративным показателем системы отношений человека в зрелом возрасте к своей жизни, который характеризуется возрастанием показателей целенаправленности и осмысленности жизни по мере увеличения возраста, т.е. чем старше человек тем выше уровень осмысленности жизни.

Для людей зрелого возраста (28-40 лет) главными ценностями в жизни являются: семья, здоровье, материальное благополучие, человеческое достоинство и любовь.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ЕЕ ФОРМИРОВАНИЕ

Ю.М. Мирошниченко

Проблема профессиональной ответственности как качества, в значительной степени определяющего профессиональную пригодность сотрудника, волнует руководителей предприятий. Сложный характер ответственности «требует» выделения ее составляющих, которые позволили бы проникнуть в содержание данного феномена. Однако при отборе персонала не всегда возможно использование большого числа психодиагностических методик, каждая из которых смогла бы описать сформированность компонентов внутренней структуры профессиональной ответственности. Применяемые во время собеседования методики должны соответствовать условиям доступности, простоты и оперативности в обработке данных. Нами экспериментально доказано, что профессиональная ответственность обуславливается несколькими факторами: осознанием сущности и необходимости ответственности в трудовой деятельности, мотивацией достижения, локусом контроля и системой эмоциональных отношений. Для изучения ее внутренней структуры были использованы следующие методики (шкалы G, C и Q3 16-факторного личностного опросника Р. Кеттелла; методики диагностики мотивации на успех и мотивации избегания неудач в разработке Т. Элерса; методика диагностики уровня субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной, А.М. Эткинда).

Поведенческий компонент (внешняя структура) оценивался по 8 параметрам по результатам трудовой деятельности непосредственными руководителями принятых на должность кандидатов спустя полгода после начала эксперимента. Полученные после корреляционного и факторного анализа результаты указывают на прочную взаимосвязь уровней развития когнитивного, мотивационного и эмоционально-волевого компонентов со степенью реализации ответственного поведения на практике.

Таким образом, предложенная методика психологического оценивания профессиональной ответственности кандидата на рабочее место экспериментально подтвердила возможность прогнозирования реального ответственного поведения в трудовой деятельности. Руководство предприятий, кадровые службы и агентства заинтересованы в найме сотрудников, способных осознавать и нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности. Поэтому разработан-

ная в исследовании достаточно простая в использовании и оперативная в обработке данных методика, несомненно, может использоваться при отборе персонала на должности, требующие от кандидата принятия высокой профессиональной ответственности.

Учитывая важность профессиональной ответственности сотрудников для решения многих производственных проблем, необходимо не только диагностировать степень сформированности данного качества личности, но и развивать ее. Психологические мероприятия по развитию профессиональной ответственности должны производиться в системе и комплексно, по нескольким направлениям, которые, как выявили результаты проведенного исследования, должны касаться развития общей личностной ответственности, а также факторов, непосредственно взаимосвязанных с профессиональной ответственностью.

Каждому работнику необходимо доступно разъяснять его должностные обязанности. При неясном распределении обязанностей в трудовом коллективе может создаваться ситуация неопределенности и происходить «диффузия ответственности», когда руководству организации невозможно определить, кто должен держать ответ за выполнение порученного дела. Осведомление о возможностях самостоятельного решения производственных задач, четкое ограничение последних, а также формирование понимания общественной ценности труда и критического отношения к результатам собственной деятельности должны быть направлены на развитие когнитивного компонента профессиональной ответственности.

Мотивация является одной из главных характеристик при анализе процесса и результатов деятельности. Формирование устойчивой оптимальной по силе мотивации имеет большое значение для адаптации личности к профессиональной деятельности, для ее социализации в целом. Мероприятия, связанные с развитием мотивационного компонента профессиональной ответственности, могут включать разработку системы стимулирования сотрудников, основанной на материальном подкреплении, обеспечение подчиненных сложной и важной работой и создание, тем самым, условий и предпосылок самовыражения работников в трудовой деятельности. Разработка методов вовлечения сотрудников в управление организацией, в процесс принятия производственных решений, проведение с подчиненными периодических совещаний создает условия для социальной активности членов организации внутри и вне ее рамок. Благоприятно влияет на развитие мотивации достижений обеспечение подчиненных возможностями для обучения и развития, которые позволили бы полностью использовать их потенциал и создать условия для дальнейшего профессионального роста. Стимуляция, основанная на эффекте заражения, оптимизация условий организации труда и организация соревнования в трудовом коллективе (здоровая конкуренция) могут оказать значительное влияние на мотивацию подчиненных. Профилактика формирования мотивации к избеганию неудач и укрепление мотивации к успеху может осуществляться посредством научных семинаров, научно-практических семинаров и семинаров-тренингов, которые для профессий системы «человек-человек» являются одним из лучших инструментов совершенствования профессионально значимых личностных качеств и способностей. В целом, работа по развитию и укреплению у сотрудников мотивации к успеху должна опираться на знание их потребностей и степени удовлетворенности собственным трудом. Мотивация к успеху значительно возрастет при условии внимательного отношения администрации к личности и деятельности каждого работника, при проведении политики вознаграждения каждого достижения (позитивное подкрепление). В конце месяца для эффективных сотрудников в отделе могут проводиться награждения дополнительными выходными; офис может быть оснащен «доской почета» и т.п.

Говоря об эмоциональной составляющей профессиональной ответственности, безусловно, стоит подчеркнуть важность создания обстановки партнерства, сотрудничества в трудовом коллективе, атмосферы взаимоуважения и взаимоподдержки. Деятельность по оптимизации социально-психологического климата должна предусматривать расширение контактов между членами коллектива, как в рабочей обстановке, так и за пределами основной деятельности. Возможно внедрение в практику проведения совместного досуга членами организации, которое будет способствовать развитию командного духа и корпоративной культуры. Большое внимание должно уделяться предупреждению конфликтов в коллективе и формированию у членов трудового коллектива навыков продуктивного управления конфликтными ситуациями. Для решения данной задачи подходят как индивидуальные, так и групповые формы работы. Проявление руководством заботы о здоровье и самочувствии подчиненных также должно быть направлено на формирование и развитие профессиональной ответственности.

С позиций концепции организационной культуры, можно сказать, что только грамотная последовательность действий руководства дает возможность повысить эффективность проводимых мероприятий. Предложенные рекомендации в области организационного менеджмента представляют интерес для руководителей различных организаций. Результаты проведенной работы могут быть использованы управленцами в целях проведения подобного исследования в рамках своей организации для обстоятельного улучшения профессиональной ответственности.