

Коротовских Петр Олегович

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Психология

Магистерская программа: Психология труда, инженерная психология

Психологические факторы эффективности деятельности специалиста

Аннотация. В статье рассматриваются психологические факторы, оказывающие влияние на эффективность деятельности производственных специалистов атомной промышленности.

Ключевые слова: эффективность деятельности, мотивация к достижению успеха, коммуникативные способности, ценностные ориентации, тест Михельсона, опросник Эллера, методика Рокича, атомная промышленность, производственные специалисты.

Эффективность деятельности – это соотношение результата и затрат, или, другими словами, это результат, деленный на затраты. В сфере атомной промышленности от эффективности деятельности работников зависит конкурентоспособность и рентабельность атомной промышленности в целом.

Актуальность данной темы определяется следующими факторами: во-первых, в последнее время отмечается тенденция к некоторому снижению эффективности деятельности специалистов атомной промышленности; во-вторых, в связи с внедрением в атомную промышленность новых технологий, работники этой сферы должны повышать свою профессиональную квалификацию. В этой связи важно изучать те психологические факторы, которые оказывают влияние на деятельность этих работников [2, с. 15–16]; в-третьих, специфика атомной промышленности состоит в том, что в ней наблюдается высокая интеграция коллективного труда, что обуславливает потребность в изучении и развитии коммуникативной компетентности её тружеников.

Проблема обеспечения эффективности деятельности производственных специалистов занимает важное место среди актуальных проблем психологической науки. Потребность в её решении возникает на различных уровнях управления производством.

В статье, отражающей результаты проведенного автором исследования, в качестве основных факторов, обуславливающих эффективность профессиональной деятельности, рассматриваются мотивация к достижению успеха, организаторские и коммуникативные способности, ценностные ориентации работников предприятия атомной промышленности, а так же социально-психологический климат в организации.

Профессионализм и эффективность деятельности специалистов атомной промышленности определяется не только их теоретической и практической подготовленностью, но и умением эффективно общаться со своими коллегами или подчиненными, то есть коммуникативными качествами и организаторскими способностями. Из практики профессиональной деятельности известно, что коммуникативная некомпетентность руководителя приводит не только к проблемам в общении с подчиненными, но и существенно снижает эффективность его деятельности.

Работники должны владеть навыками профессионального общения, им необходимы знания основных закономерностей и механизмов этого процесса, его структуры и форм, они должны умело пользоваться конкретными приемами эффективного взаимодействия и, наконец, иметь высокоразвитые коммуникативные способности [4, с. 21].

Коммуникативные способности – это индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие эффективное взаимодействие и адекватное взаимопонимание между людьми в процессе общения или выполнения совместной деятельности. Коммуникативные способности позволяют успешно вступать в контакт с другими людьми, осуществлять коммуникативную, организаторскую, педагогическую и другие виды деятельности; они определяют качественные и количественные характеристики

обмена информацией, восприятия и понимания другого человека, выработки стратегии взаимодействия и т. д.

Исследование показало, что важным психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности, является мотивация сотрудников к достижению успеха. В нашем исследовании она диагностировалась с помощью методики Эллерса. Мотивация – побуждение к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности [3].

Мотивация к достижению успеха предполагает стремление человека добиться положительных результатов в своей деятельности. Если данный вид мотивации превалирует над мотивацией к избеганию неудачи, то работник, вероятнее всего, добьётся успеха в своей профессиональной деятельности.

Еще один фактор, влияющий на эффективность деятельности работников предприятия атомной промышленности, выделенный в нашем исследовании – это ценностные ориентации на достижение профессиональных успехов. Ценностная ориентация рассматривается как идеологические, политические, моральные, эстетические и другие основания оценки человеком социальных объектов и событий, или как способ организации человеком своего поведения в соответствии с осознанными мотивами, возведенными в ранг смысложизненных ориентиров.

Они формируются при усвоении социального опыта и проявляются в целях, идеалах, убеждениях, интересах и других элементах внутреннего мира субъекта труда, реализуются в поведении личности. В структуре деятельности ценностные ориентации тесно связаны с познавательными и волевыми процессами, они обеспечивают устойчивость личности, преобладание определенного типа поведения. Система ценностных ориентаций составляет содержательную сторону направленности личности и отражает внутреннюю основу ее отношения к действительности.

В задаче нашего исследования входило выявление не только психологических факторов детерминации успешности деятельности специалистов предприятия атомной промышленности, но и степени их выраженности [1, с. 12–13].

Выборка составила 50 работников одного из предприятий атомной промышленности, которых руководство определило как эффективных работников по результатам их профессиональной деятельности за последний год. Эти сотрудники были протестированы с помощью таких методик, как опросник Эллерса, предназначенный для выявления уровня мотивации к достижению успеха, методика Рокича (для выявления ценностных ориентаций) и тест коммуникативных способностей Михельсона. Результаты тестирования после обработки показали следующую картину.

Результаты исследования по тесту Михельсона выявили способы общения, которые предпочитают работники данного трудового коллектива. Так, более половины опрошенных сотрудников (65%) практикуют компетентный способ общения друг с другом. У каждого пятого работника доминирует агрессивный способ общения друг с другом и с руководством И только 17% сотрудников практикует зависимый способ общения в трудовом коллективе.

Таким образом, очевидно, что компетентный способ общения является предпочтительным в профессиональной деятельности работников данного предприятия.



Рис. 1. Профиль коммуникативных способностей работников (по тесту Михельсона)

Результаты тестирования с помощью опросника Эллера показали, что большинство исследуемых специалистов (58%) имеют средний уровень мотивации к достижению успеха. Это может указывать на то, что умеренность мотивации достижения успеха является признаком успешной профессиональной деятельности работников предприятия атомной промышленности. Вместе с тем 20% специалистов соответствуют умеренно высокому уровню мотивации к достижению успеха. И только у 11% сотрудников выявлен слишком высокий уровень мотивации к достижению успеха (они набрали свыше 21 балла) У остальных 10% сотрудников выявлен низкий уровень мотивации к достижению успеха (они набрали менее 10 баллов)

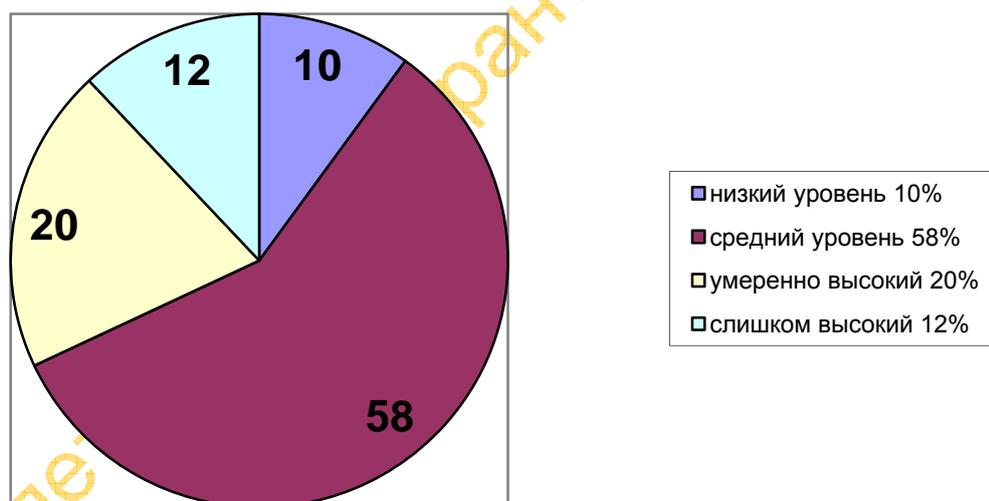


Рис. 2. Профиль мотивации к достижению успеха работников (по методике Эллера)

Полученные результаты позволяют сделать вывод, что у большинства сотрудников мотивация к достижению успеха не является предельно выраженной, хотя присутствует у всех сотрудников, уровень весьма высокий.

При этом в терминальном блоке ценностей, выявленных у 28% работников, на первом месте находятся такие ценности, как «счастливая работа» и «активная деятельность в жизни». Примерно такое же количество испытуемых на первое место поставили такие ценности, как «счастливая семейная жизнь» и «развитие». Каждый пятый работник предприятия атомной промышленности предпочел такие терминальные ценности, как «образованность» и «уверенность в себе». Незначительное число работников оказались приверженцами таких ценностей, как «самоконтроль» и «широта взглядов».

В инструментальном блоке ценностей у испытуемых приоритеты были распределены следующим образом. Почти 53% работников на первое место поставили такие ценности «жизнерадостность» и «образованность», а 27% – «самоконтроль» и «исполнительность». И только пятая часть работников предпочитает такие ценности, как «независимость» и «эффективность в делах».



Рис 3. Профиль ценностных ориентаций работников (По методике Рокича)

Таким образом, ценностные ориентации успешных работников атомной промышленности характеризуются стремлением к «счастливой работе» и «активной деятельности в жизни», а также к высокому уровню «самоконтроля» и «исполнительности».

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Во-первых, для работников предприятия атомной промышленности, эффективно выполняющих свои обязанности, характерны средний уровень мотивации к достижению успеха. Высокий уровень мотивации остается целесообразным, но не обязательным для большинства успешных работников.

Во-вторых, для успешного выполнения своих обязанностей работникам атомной промышленности наиболее предпочтителен компетентный способ общения друг с другом.

В-третьих, так как разница между результатами при выявлении таких факторов, как «мотивация к достижению успеха» и «организаторские и коммуникативные способности» является наиболее существенной (по каждому из данных факторов), то можно сказать, что эти факторы больше всего влияют на эффективность деятельности специалистов атомной промышленности.

В-четвертых, ценностные ориентации меньше всего влияют на эффективность деятельности производственных специалистов атомной промышленности, но они также важны для успешной деятельности работников.

Литература

1. Бурлачук Л.Ф Психодиагностика: Учебник для вузов. 2-е изд. СПб.: Питер, 2006.
2. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности: Учеб. пособие. М.: ПЕР СЭ, 2006.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.

4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2007.

© Бюллетень магистранта 2014 год № 4