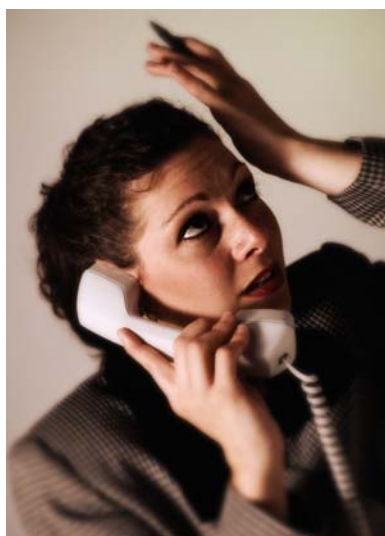




*Диагностика
профессионального
становления личности*

Учебно-методическое пособие
Часть 3



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ФГБОУ ВПО «УДМУРТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ПЕДАГОГИКИ, ПСИХОЛОГИИ
И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ ПСИХОЛОГИИ

ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Учебно-методическое пособие

Часть 3

Ижевск 2012

УДК 159.9 (075)
ББК 88.441.9 я 7
Д 44

Рекомендовано к печати Учебно-методическим советом УдГУ

Рецензент:

Кириллова М.К., к.психол.н., доцент кафедры социальной психологии и конфликтологии ИППСТ, ФГБОУВПО «УдГУ»

Составители:

Я.С. Сунцова, к. психол.н, доцент кафедры общей психологии ИППСТ, ФГБОУВПО «УдГУ»

О.В. Кожевникова, к. психол.н, доцент кафедры общей психологии ИППСТ, ФГБОУВПО «УдГУ»

Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. Часть 3. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. – 144 с.

Учебно-методическое пособие «Диагностика профессионального становления личности» является продолжением пособий «Диагностика профессионального самоопределения», часть 1 и 2, опубликованных в 2009 и 2011 г. и служит практическим приложением к лабораторным занятиям по курсу «Психология профессионального самоопределения», рекомендуется для использования при проведении практических занятий в курсе «Основы профориентологии».

Пособие содержит современные методики, включая адаптированные зарубежные методики каждая из которых может оказать неоценимую помощь студентам в диагностике и решении ряда наиболее значимых задач профессионального становления личности: оценить процесс адаптации специалиста на новом рабочем месте, определить уровень удовлетворенности работой и исследовать компоненты удовлетворенности, выявить первые признаки дезадаптации и эмоционального выгорания, а также определить мотивы профессиональной деятельности.

Пособие предназначено для студентов-психологов и преподавателей вузов, психологов-практиков сферы профессионального труда, специалистов служб занятости населения, профконсультационных и кадровых служб, а также для всех тех, кто интересуется проблемами профессиональной жизни личности.

© Я.С. Сунцова, сост., 2012

© О.В. Кожевникова, сост., 2012

© ФГБОУВПО «УдГУ», 2012

ПРЕДИСЛОВИЕ

В представленном читателю учебно-методическом пособии, разработанном в соответствии с квалификационными требованиями к подготовке бакалавров и магистрантов по психологическим и психолого-педагогическим направлениям, рассматриваются современные методики диагностики профессиональной деятельности личности.

Актуальность пособия определяется тем, что профпросвещение, профдиагностика и профконсультирование являются важной частью профессиональной деятельности психолога, использование в практической деятельности методик, представленных в пособии, позволит решить ряд наиболее значимых задач периодов профессионального становления личности: оценить процесс адаптации специалиста на новом рабочем месте, определить уровень удовлетворенности работой и исследовать компоненты удовлетворенности, выявить первые признаки дезадаптации и эмоционального выгорания, а также определить мотивы профессиональной деятельности.

Существующие учебно-методические пособия по психологическому сопровождению профессиональной жизни личности содержат, при всей их ценности и актуальности, ограниченное количество методик, в силу этого возникает необходимость в поиске десятков книг, для того чтобы осуществить комплексную профдиагностику и помочь человеку при столкновении с различными проблемами профессиональной жизни: профессиональной адаптацией, реализацией профессионально-психологического потенциала, профессиональными деструкциями.

Учебно-методическое пособие является продолжением пособий, опубликованных в 2009¹ и 2011² гг., и служит практическим приложением к лабораторным занятиям по курсу «Психология профессионального самоопределения». В пособии вы найдете модифицированные отечественные и адаптированные зарубежные методики, которые можно использовать в практической деятельности для диагностики процесса профессионального самоопределения работника, прояснения их профессиональных намерений, удовлетворенности профессиональной деятельностью. Представленные в пособии методики помогут бакалаврам и магистрантам сориентироваться в современном психодиагностическом инструментарии, составить ясное представление о тестах, применяемых в организациях и учреждениях для оценки профессионально важных составляющих эффективности профессиональной деятельности.

Пособие состоит из четырех разделов. В первом разделе читателям представлены методики диагностики процесса профессиональной адаптации. Во втором разделе вы сможете познакомиться с методиками диагностики удовлетворенности профессиональной деятельностью. Третий раздел содержит методики диагностики симптомов профессионального выгорания. В четвертом

¹ Психология профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2009. – 112с.

² Психология профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова. Часть 2. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2011. – 142с.

разделе представлены методики диагностики мотивации профессиональной деятельности, компонентов мотивационной структуры личности.

Пособие разработано в целях совершенствования процесса учебной деятельности студентов на лабораторных занятиях по курсам «Психология профессионального самоопределения», «Основы профориентологии», в соответствии с ФГОС ВПО, включающем совокупность требований, обязательных при реализации образовательных программ бакалавриата и магистратуры по направлению подготовки «Психология». Использование пособия в учебном процессе позволит сформировать следующие общекультурные и профессиональные компетенции бакалавров и магистров:

Бакалавриат	Магистратура
Общекультурные компетенции	
- использование системы категорий и методов, необходимых для решения типовых задач в различных областях профессиональной практики (ОК-4).	- самостоятельное овладение новыми методами исследования (ОК-2).
Профессиональные компетенции	
- предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, а также профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1); - участие в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научно-практических областях психологии (ПК-11); - реализация базовых процедур анализа проблем человека, профессиональной и образовательной деятельности (ПК-13).	- планирование и проведение прикладного исследования в определенной области применения психологии (ПК-7); - предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, а также профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-18); - формулировка обоснованных психологических рекомендаций прикладного профиля на основе теоретических и прикладных исследований (ПК-20).

Авторы надеются, что содержание пособия поможет студентам-бакалаврам и магистрантам-психологам в освоении одной из практикоориентированных дисциплин, будет способствовать развитию их профессиональной компетентности. При работе с пособием можно порекомендовать студентам, во-первых, ознакомиться с процессуальными аспектами использования тестов, во-вторых, опробовать тесты на себе, чтобы иметь возможность отработать технологию обработки данных и интерпретации результатов, и затем переходить к использованию представленных методик в целях психологической практики и для решения научно-исследовательских задач.

Кроме того, предлагаемые в пособии материалы могут быть использованы в деятельности практических психологов, педагогов, заинтересованных вопросами изучения профессиональной деятельности и сопровождения профессиональной жизни специалиста.

ВВЕДЕНИЕ

*Без ограничения сферы деятельности
нельзя ни в одной области совершить ничего замечательного.*

К. Маркс

Происходящие в обществе социально-экономические изменения предъявляют новые требования к личности специалиста. На первый план выдвигается способность быть субъектом своего профессионального развития, самостоятельно находить решения социально и профессионально значимых проблем в условиях быстро меняющейся действительности.

Современное развитие научно-технического прогресса, расширение сфер профессиональной деятельности, появление новых типов организаций, изменение социально-экономических взаимоотношений в обществе активизировало интерес к проблемам психологического изучения профессиональной деятельности.

Произошло осознание сложности достижения успешного подбора кадров, обучения, управления людьми, осуществляющими какую-либо профессиональную деятельность, и понимание того, что требуется научно-обоснованная система знаний для обеспечения эффективной организации и управления этой деятельностью.

Перед современной психологией профессиональной деятельности стоит ряд вопросов: что обуславливает успешность человека в профессиональной деятельности? Какими средствами она достигается? Почему в равных условиях одни люди оказываются успешными, а другие нет? Почему возникают конфликты в профессиональной среде? Отчего зависит эффективность исполняемой человеком деятельности?

Согласованное взаимодействие человека и профессии, раскрывающееся в профессиональной деятельности, наступает не сразу и не всегда. С одной стороны это связано с тем, что организацию, проектирование, стимулирование, обеспечение, управление трудовой деятельностью человека осуществляют специалисты из различных областей знания и практики, правила, нормы, законы работы в которых не согласуются с особенностями и возможностями человека.

С другой стороны, сам человек не всегда готов к избранной им же профессиональной деятельности, так как его представления о профессии, о своей роли в организации, о своих возможностях рассогласуются с той реальностью, в которой он оказывается. В результате могут происходить профессиональные деформации или деформации личности.

Таким образом, основным содержанием психологии профессиональной деятельности становится знание уровня психологической готовности человека к преодолению профессиональных кризисов, возникающих в процессе профессиональной деятельности, а также умение определять личностные возможности с целью разработки рекомендаций для преодоления

неблагоприятных условий, отрицательно влияющих на исполнение профессиональной деятельности и на функциональное состояние человека.

Интерес к изучению профессионального развития человека возник в начале прошлого столетия. В прикладных отраслях психологии исследовались различные аспекты психологии профессиональной успешности работников, механизмы и закономерности профессионального развития в первую очередь при изучении проблем совершенствования трудовых умений, рационализации трудовой деятельности, профотбора и рационального использования кадров. Основное внимание уделялось поиску возможностей повышения эффективности производства.

Во второй половине XX века в рамках исследования карьеры специалистов начали разрабатываться новые концепции профессионального развития. Продвижение по должностным ступеням стало рассматриваться как процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности.

В отечественной психологической науке в конце 80-ых годов оформилась новая отрасль – акмеология, ориентированная на прогрессивное развитие личности и ее самосовершенствование, при этом основной акцент делался на закономерности развития профессионализма.

Взаимосвязь человека и профессии изучались сквозь призму адаптации личности к деятельности, ее профессиональной пригодности, удовлетворенности процессом труда и повышения его результативности. Стремление повысить эффективность труда человека, сделать его безопасным, надежным, созидающим, обусловило исследования факторов, препятствующих профессиональному развитию. Помимо этого исследовались факторы, негативно сказывающиеся на профессиональном развитии: неблагоприятная социально-экономическая ситуация, низкая организационная культура труда, отсутствие адекватного социально-профессионального интереса к содержанию данного вида трудовой деятельности, недостаточный уровень развития профессионально важных качеств.

При проведении исследований психологи подчеркивали, что профессиональное развитие сопровождается периодами регресса, дезадаптации, стагнации, кризисами, деформациями, а в отдельных случаях и профессиональной деградацией человека. Отмечалось, что под влиянием условий труда, индивидуально-типологических особенностей работников, их возраста развиваются профессионально нежелательные качества, которые отрицательно сказываются на продуктивности профессиональной деятельности.

Таким образом, процесс профессиональной деятельности, в рамках которой осуществляется профессиональное развитие личности, может выступать основой не только совершенствования личности (позитивного изменения), но и разрушения, возникновения негативных тенденций и развития профессионально нежелательных новообразований.

Диагностический инструментарий, представленный в пособии, позволит своевременно выявить профессиональные деструкции, искажающие траекторию профессиональной жизни человека, а также изучить положительные тенденции в профессиональном развитии личности.

ЧАСТЬ 1. АДАПТАЦИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Адаптация к профессиональной деятельности, являясь многомерным и интегральным процессом, существенно сказывается как на эффективности деятельности отдельных индивидов и рабочих коллективов, так и на состоянии здоровья и продолжительности активного периода жизни.

Профессиональную адаптацию определяют как многоуровневый, функционально детерминированный процесс адаптации к труду с включением в него физиологических, личностно-психологических, поведенческих и социальных компонентов (Юревиц, 1993). Профессиональная адаптация есть процесс становления (восстановления) и поддержания динамического равновесия в системе «субъект труда – профессиональная среда» (Никифоров, 2002). С точки зрения работодателя, профессиональная адаптация – система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма. Обычно при профессиональной деятельности на человека воздействует комплекс адаптогенных факторов, специфика, интенсивность и продолжительность которых определяются содержанием профессиональной деятельности и условиями среды, в которых эта деятельность осуществляется. Воздействие этих адаптогенных факторов происходит на разных уровнях системного ответа организма человека: личностном, психофизиологическом, морфофизиологическом, поведенческом и в разной степени вызывает напряжение сенсорного, энергетического, операционного, эффекторного и активационного блоков функциональной системы деятельности организма.

Стадия адаптации к профессии наступает после завершения профессионального образования, когда молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально изменяется профессиональная ситуация развития: новый разновозрастный коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и принципиально новый вид ведущей деятельности. Этап первичной адаптации (вхождение в профессиональную деятельность) осуществляется по нескольким направлениям:

- условия деятельности (рабочее место, физическая среда);
- профессиональные задачи;
- руководство;
- социальные факторы профессиональной среды (формирование отношения к организации, коллективу, установление межличностного контакта в рабочей группе и др.) (Никифоров, 2002).

Основной причиной наступления кризиса на этапе профессиональной адаптации считают несовпадение реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям вызывает *кризис*

профессиональных ожиданий (Зеер, 2003), переживание которого выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой. Возможны два варианта разрешения кризиса:

- конструктивный: активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы;

- деструктивный: увольнение, смена специальности; неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций (Зеер, 2003).

Статистика свидетельствует, что наибольшее количество принятых на работу уходят в первые три месяца. Основные причины – несовпадение ожиданий и действительности, а также сложности адаптационного процесса.

Сотруднику нужна адекватная оценка труда в форме зарплаты и премий; социальная защищенность (оплачиваемые отпуска, больничные листы и так далее); гарантии роста и развития; оговоренный участок работы с определенными правами и обязанностями; комфортные условия труда; творческое взаимодействие с другими сотрудниками. Иерархия ожиданий зависит от индивидуальных особенностей личности, конкретной ситуации. В свою очередь, предприятие ожидает от вновь принятого квалифицированной работы, проявления личных и деловых качеств, соответствующих целям организации; эффективного взаимодействия с коллективом для решения производственных задач; точного исполнения указаний руководства; соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка; принятия ответственности за свои поступки.

Профессиональная адаптация выступает важным составным элементом системы подготовки кадров и является регулятором связи между системой образования и производством. Любая профессия предъявляет определенные требования к организации жизни человека. В процессе профессионального обучения молодой человек в большей или меньшей степени фиксируется на изучаемой профессии, ее психологическом и производственном аспекте.

Согласно результатам финских исследователей профессиональной адаптации, молодых специалистов можно разделить на четыре группы:

1. Быстрый переход к работе, соответствующей образованию.

2. Трудовая жизнь характеризуется разбросом, т.е. виды работ не соответствуют образованию.

3. В период обучения получено образование в нескольких областях, но трудовая деятельность быстро приходит в соответствие образованию.

4. Получено образование в нескольких областях, трудовая деятельность характеризуется разбросом в выборе работ (Воланен, 1987).

Выделяют четыре варианта адаптации:

1. Отрицание. Сотрудник выражает активное несогласие с ценностями фирмы, его ожидания находятся в непримиримом противоречии с реальностью. Обычно он увольняется в первые же месяцы.

2. Конформизм. Полное принятие ценностей и норм организации, готовность подчиняться правилам игры. Такие работники составляют в коллективе основную массу.

3. Мимикрия. Соблюдение второстепенных норм при неприятии основных характерно для потенциальной группы риска, члены которой готовы в любой момент расстаться с фирмой.

4. Адаптивный индивидуализм. Он характеризуется согласием с основными нормами и ценностями организации при неприятии второстепенных. Сотрудник сохраняет некую индивидуальность, но по-своему неплохо работает в коллективе.

Различают следующие виды процесса производственной адаптации сотрудника: профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую, организационную, экономическую и санитарно-гигиеническую.

Профессиональная адаптация заключается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы. Каждый новичок проходит стадию ученичества, форма которого зависит от характера организации и предыдущего опыта работы. На производственных предприятиях практикуется наставничество, когда опытный работник передает знания и навыки молодому в процессе делового общения на рабочем месте. Очень распространен инструктаж – наглядная демонстрация приемов и навыков работы. Часто помощники менеджера учатся у старшего товарища технике продаж, манере общения с клиентом; помощницы бухгалтера изучают механизмы финансовых операций, постоянно консультируясь с коллегой.

Конечно, если новичок уже имеет опыт работы по данной специальности, то наставничество и инструктаж принимают форму обмена профессиональными знаниями с целью выработать навыки, наиболее приемлемые для достижения целей организации. В современных крупных корпорациях используют такую форму обучения на рабочем месте, как ротация. Она заключается в краткосрочной работе нового сотрудника на разных должностях в разных подразделениях. Это позволяет относительно быстро изучить работу коллектива в целом и приобрести многостороннюю квалификацию.

Психофизиологическая адаптация – приспособление сотрудника к условиям труда и отдыха. Данная форма адаптации наиболее важна для производственных предприятий и организаций, где используется сложная технология и существует опасность получения производственных травм.

Условия труда в офисах и торговых фирмах, как правило, стандартны, но новичку требуется некоторое время, чтобы подстроиться под ритм работы, интенсивность психофизических нагрузок. Каждый старается обустроить рабочее место по-своему. Необходимые инструменты, бумаги раскладывают так, чтобы было удобно с ними работать, на стены прикрепляют постеры и календари, в шкафчики убирают предметы туалета и посуду.

Психофизиологическая адаптация проходит быстро и безболезненно и определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами.

Социально-психологическая адаптация предполагает установление межличностных и деловых отношений с сослуживцами, освоение ценностей и

групповых норм поведения. Новичок знакомится с расстановкой сил в подразделении, выясняет значимость того или иного сотрудника, включается в состав формальных и неформальных групп. Социально-психологическая адаптация может оказаться трудной и долговременной. Коллектив встречает новичка настороженно, рассматривает «под микроскопом» каждый его шаг.

Поэтому надо запастись терпением (приход нового сотрудника может занимать всеобщее внимание не более нескольких недель), быть по возможности общительным, доброжелательным, демонстрировать готовность выслушивать советы. Адаптирующийся в новом коллективе человек сознательно и бессознательно использует некоторые приемы, с помощью которых он анализирует группу:

Прием первый – оценка сотрудника по внешности, манере поведения, стилю одежды. Конечно, все вышеперечисленное несет информацию о человеке, но она не позволяет сделать вывод о личных и деловых качествах.

Прием второй – социальная стратификация. С ее помощью коллектив распределяется на иерархические группы по уровню материального благосостояния, социальному статусу, определяются формальные и неформальные лидеры, изгои, общественники, шутники, первые красавицы, умники. Исходя из социальной стратификации, новый сотрудник выстраивает свое поведение по отношению к разным членам коллектива. Ошибки при стратификации приводят к конфликтам, неловким ситуациям и в конечном счете осложняют адаптацию в коллективе.

Третий прием – групповая идентификация. Он заключается в отнесении себя самого к одной из групп. При этом человек воспринимает правила поведения, права и обязанности, статус группы. Работник ощущает общность и защищенность, что дает ему уверенность, избавляет от одинокого противостояния большинству.

Четвертый прием тесно связан с третьим, он называется межгрупповой дискриминацией, которая предполагает возвеличивание своей группы и критически-снисходительное отношение к другим. Менеджеры, программисты, бухгалтеры, водители, охранники и грузчики считают свои группы самыми нужными, ответственными, независимыми, а потому остро переживают критику начальства в адрес одного из сослуживцев. Регулярная критика, ущемление в правах, низкие заработки могут нанести серьезный урон самооценке группы, что отрицательно скажется на ее мотивации к труду. Однако межгрупповая дискриминация порождает стремление к первенству, создает конкуренцию и является стимулом к повышению производительности труда.

Организационная (организационно-административная) адаптация предполагает ознакомление со структурой организации, определение в ней собственной роли. В последнее время стали говорить не только об адаптации работника, но и о приспособлении работы к человеку.

Экономическая адаптация определяется размерами заработной платы и соответствием зарплаты выполняемому объему работы.

Санитарно-гигиеническая адаптация предполагает готовность рабочего места к трудовому процессу, готовность сотрудника выполнять правила

внутреннего распорядка. Здесь можно упомянуть создание соответствующего рабочего места, коррекцию графика под индивидуальные особенности личности, индивидуализацию системы поощрений и наказаний. Так, все больше фирм практикуют штрафы за опоздания и курение, предоставляют сотрудникам гибкий график работы, премируют на основе рейтинговой системы (Холодова, www).

Таким образом, профессиональная психологическая адаптация представляет собой единство адаптации индивида к физическим условиям профессиональной среды (психофизиологический аспект), адаптации субъекта деятельности к профессиональным задачам, орудиям труда, выполняемым операциям и т.д. (собственно профессиональный аспект) и адаптации личности к социальным компонентам профессиональной среды (социально-психологический аспект). Критериями социально-психологической адаптации могут служить отношение к производственному предприятию, организации (большая группа), отношению к малой группе, отношению к руководителю, удовлетворенность отношениями с сотрудниками. Общими показателями адаптированности являются удовлетворенность содержанием и условиями труда.

Контрольные вопросы:

1. На основании изученного материала дайте определение профессиональной адаптации.
2. Приведите примеры адаптогенных факторов, воздействующих на человека в профессиональной деятельности. На какие уровни функционирования организма оказывают воздействие адаптогенные факторы?
3. Укажите направления первичной адаптации человека к деятельности.
4. Что такое кризис профессиональных экспектаций, в чем его причина и особенности выражения?
5. Укажите варианты разрешения кризиса профессиональных экспектаций.
6. В чем состоят ожидания работника и организации, всегда ли они совпадают?
7. Укажите варианты профессиональной адаптации и группы молодых специалистов в период адаптации.
8. Опишите особенности видов процесса производственной адаптации (профадaptации, психофизиологической адаптации, социально-психологической, организационной, экономической и санитарно-гигиенической).

МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ АДАПТАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя средней школы (М.А. Дмитриева)

Цель: оценка уровня социально-психологической адаптации.

Порядок работы с опросником: перед использованием методики вносятся коррективы в предложенный опросник. Уточнения должны касаться вопросов № 3 и 30, а также вопросов, относящихся к объекту деятельности (шкала 6). После этому испытуемому дается опросник и бланк для ответов.

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений, с которыми Вы можете согласиться, не согласиться или согласиться частично. Вы должны выбрать один из трех предлагаемых вариантов ответа, отражающий Ваше мнение, и поставить в колонке для ответов рядом с номером вопроса букву выбранного Вами ответа.

Не тратьте много времени на обдумывание ответов. Дайте тот ответ, который первым приходит в голову. Старайтесь представить наиболее характерную ситуацию, которая соответствует смыслу вопроса и, исходя из этого, выбирайте ответ. Старайтесь не прибегать слишком часто к промежуточным ответам типа «не уверен», «нечто среднее», «трудно сказать». Обязательно отвечайте на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Возможно, некоторые вопросы покажутся Вам слишком личными, но Вы можете быть уверены в том, что Ваши ответы не будут разглашены. Отвечайте как можно более искренне.

Текст опросника:

1. Решение моих жизненных проблем (интересная работа, повышение квалификации и т.д.) связано с работой в школе:
 - а) да;
 - б) не уверен;
 - в) нет.
2. Взаимоотношения между сотрудниками на моей работе:
 - а) натянутые;
 - б) неопределенные;
 - в) хорошие.
3. Организация труда (оснащенность кабинета, состояние оборудования, расписание занятий и т.д.) меня:
 - а) устраивает;
 - б) устраивает частично;
 - в) не устраивает.

4. Своим положением в коллективе я доволен:
- а) да;
 - б) трудно сказать;
 - в) нет.
5. Я работаю спокойно, творчески, не испытывая напряжения, так как работа меня увлекает:
- а) да;
 - б) когда как;
 - в) нет.
6. У детей могут быть проблемы помимо учебы:
- а) да;
 - б) не думаю;
 - в) нет.
7. Я бы сказал, что всегда сдерживаю свои обещания, при любых обстоятельствах:
- а) да;
 - б) не знаю;
 - в) нет.
8. Взаимоотношения между членами педагогического коллектива и непосредственным руководителем сложились:
- а) напряженные;
 - б) неопределенные;
 - в) хорошие.
9. Педагогический коллектив, в котором я работаю, считается дружным:
- а) нет;
 - б) трудно сказать;
 - в) да.
10. У меня есть стремление содействовать развитию своей школы:
- а) да;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) нет.
11. Коллеги при решении педагогических задач:
- а) всегда помогают друг другу;
 - б) иногда помогают друг другу;
 - в) каждый сам по себе.
12. Условия труда на моем рабочем месте удовлетворяют меня во всех отношениях:
- а) да;
 - б) трудно сказать;
 - в) нет.
13. Я считаю, что моя работа в коллективе имеет большое значение
- а) нет;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) да.
14. В целом я свою работу оценил бы как:
- а) интересную;

- б) не хуже и не лучше других;
 - в) не интересную.
15. Общение с учащимися меня:
- а) стимулирует;
 - б) оставляет, спокойным;
 - в) утомляет.
16. У меня бывают такие мысли, которыми мне не хотелось бы делиться с другими людьми:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
17. Непосредственный руководитель относится к новым работникам:
- а) с безразличием;
 - б) когда как;
 - в) с пониманием.
18. Если ко мне обратятся за советом, какое место работы выбрать, я посоветовал бы войти в наш коллектив:
- а) да;
 - б) трудно сказать;
 - в) нет.
19. Я считаю свою школу одной из лучших в городе:
- а) да;
 - б) не уверен;
 - в) нет.
20. Большинство членов нашего коллектива ладят между собой:
- а) да;
 - б) не знаю;
 - в) нет.
21. В нашем учреждении имеется хорошая возможность восстановить свои силы во время трудового дня (питание, комната отдыха):
- а) да;
 - б) трудно сказать;
 - в) нет.
22. Я считаю, что в настоящее время мои отношения с коллегами по работе:
- а) напряженные;
 - б) нормальные;
 - в) хорошие.
23. Я испытываю удовлетворение от работы:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
24. С учениками я нахожу общий язык:
- а) быстро;
 - б) когда как;
 - в) с трудом.
25. Бывает, я передаю слухи:

- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
26. Непосредственный руководитель оказывает сотрудникам эмоциональную поддержку:
- а) всегда;
 - б) иногда;
 - в) никогда.
27. Когда дело касается моих личных интересов, я могу забыть о своей ответственности перед коллективом.
- а) да;
 - б) не знаю;
 - в) нет.
28. Возможность осуществления моих жизненных планов в связи с работой в этом учебном заведении:
- а) незначительна;
 - б) неопределенна;
 - в) велика.
29. Взаимопонимание между опытными педагогами и молодыми специалистами в нашей школе:
- а) есть;
 - б) когда как;
 - в) отсутствует.
30. Обеспечение методической литературой, пособиями к урокам я оцениваю как:
- а) недостаточное;
 - б) среднее;
 - в) хорошее.
31. Свое положение в коллективе в настоящее время я определяю как:
- а) приносящее удовлетворение;
 - б) неопределенное;
 - в) неудовлетворительное.
32. Последнее время работа по специальности не приносит мне того удовлетворения, которого я ожидал:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
33. Современные дети:
- а) неуправляемы;
 - б) имеют свои достоинства и недостатки;
 - в) независимы и талантливы.
34. Я всегда говорю только правду:
- а) да;
 - б) не знаю;
 - в) нет.

35. Мои отношения с непосредственным руководителем можно определить как:
- а) несколько напряженные;
 - б) средние;
 - в) хорошие.
36. Если я долгое время отсутствую на работе (болезнь, отпуск), то стремлюсь вернуться в свой коллектив:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
37. Когда о нашем учебном заведении говорят в городе, у меня возникает чувство:
- а) гордости;
 - б) безразличия;
 - в) неловкости.
38. Я думаю, что педагогический коллектив помогает проявить инициативу и развить способности:
- а) каждому;
 - б) некоторым;
 - в) никому.
39. Я считаю, что в нашем учебном заведении созданы все условия для успешной работы педагога:
- а) да;
 - б) трудно сказать;
 - в) нет.
40. Среди коллег я пользуюсь уважением:
- а) нет;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) да.
41. Моя нынешняя работа соответствует моим интересам и склонностям:
- а) да;
 - б) частично;
 - в) нет.
42. Участие в культурно-массовых мероприятиях с учащимися мне:
- а) приносит удовлетворение;
 - б) безразлично;
 - в) в тягость.
43. Бывает, что, разозлившись, я выхожу из себя:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
44. К мнениям педагогов непосредственный руководитель относится:
- а) равнодушно;
 - б) когда как;
 - в) с пониманием.
45. В свободное время на работе я предпочитаю заниматься делами:

- а) личного характера;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) коллектива.
46. Если бы мне предложили аналогичную работу в другом учебном заведении, я бы согласился:
- а) да;
 - б) не знаю;
 - в) нет.
47. Взаимоотношениями в своем педагогическом коллективе я доволен:
- а) нет;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) да.
48. В целом условия труда в школе я оценил бы как хорошие:
- а) да;
 - б) трудно сказать;
 - в) нет.
49. Отношение ко мне коллег в данный момент меня:
- а) устраивает;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) беспокоит.
50. В последнее время моя работа мне:
- а) нравится;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) не нравится.
51. Думаю, что классы, в которых я работаю:
- а) хуже некуда;
 - б) ни то, ни се;
 - в) удачные.
52. Я считаю все свои привычки хорошими:
- а) да;
 - б) трудно сказать;
 - в) нет.
53. В проведении культурно-массовых мероприятий принимает участие наш непосредственный руководитель:
- а) да;
 - б) когда как;
 - в) нет.
54. Если бы мне сейчас предоставилась возможность сменить коллектив сотрудников, я бы сделал это:
- а) да;
 - б) не знаю;
 - в) нет.

Обработка данных:

Ответы испытуемого сопоставляются с дешифратором. При этом ответ «а» оценивается в 2 балла, «б» – 1 балл, «в» – 0 баллов.

Для вопросов 2, 8, 9, 13, 17, 22, 28, 30, 33, 35, 40, 44–47, 51, 53, 54 ответ «а» – 0 баллов, «б» – 1 балл, «в» – 2 балла.

При оценке по шкале лжи для вопросов 7, 34, 52 «а» – 1 балл, «б» и «в» – 0 баллов, для вопросов 16, 25, 43 «а» и «б» – 0 баллов, «в» – 1 балл.

Максимальная сумма баллов – 108. Уровень адаптации оценивается следующим образом:

от 83 до 108 баллов – высокий уровень адаптации,

от 55 до 82 баллов – выраженный уровень адаптации,

от 28 до 54 баллов – низкий уровень адаптации,

от 0 до 27 баллов – выраженная дезадаптация.

Количество баллов по отдельным шкалам указывает на источники дезадаптации.

Дешифратор:

Оценочная шкала	Номера утверждений
1. Отношение к учебному заведению	1, 10, 19, 28, 37, 46
2. Отношения между педагогами	2, 11, 20, 29, 38, 47
3. Удовлетворенность условиями труда	3, 12, 21, 30, 39, 48
4. Удовлетворенность своим положением в коллективе	4, 13, 22, 31, 40, 49
5. Отношение к работе	5, 14, 23, 32, 41, 50
6. Отношение к ученикам	6, 15, 24, 33, 42, 51
7. Отношение к руководителю	8, 17, 26, 35, 44, 53
8. Отношение к коллективу	9, 18, 27, 36, 45, 54
9. Шкала лжи	7, 16, 25, 34, 43, 52

Опросник для оценки проявлений дезадаптации (О.Н. Родина)

Равновесие между человеком и профессиональной средой, достигнутое в процессе профессиональной адаптации, не представляет собой статичного, раз и навсегда достигнутого состояния. Изменение профессиональной среды, связанное, например, с изменением технологии, с приходом нового руководителя, с приобретением новой профессии или вступлением в новую должность, с переходом в другой цех или на другое предприятие, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека приводят к необходимости активизации процесса адаптации.

Дезадаптация может возникнуть вследствие кратковременных и сильных воздействий среды на человека или под влиянием менее интенсивных, но продолжительных воздействий. Дезадаптация проявляется в различных нарушениях деятельности: в снижении производительности труда и его

качества, в нарушениях дисциплины труда, в повышении аварийности и травматизма. Критериями психофизиологической адаптации считаются состояние здоровья, настроение, тревожность, степень утомляемости, активность поведения. Стойкие нарушения психической адаптации проявляются в клинически выраженных психопатологических синдромах и/или отказе от деятельности.

Цель: оценка уровня психологической и физиологической профессиональной дезадаптации.

Порядок работы. Исследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Испытуемым раздают бланки для ответов и зачитывают **инструкцию:** «Вам будет предложен ряд утверждений. Определите, соответствуют ли они вашему состоянию. Не следует тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Если Вы согласны с тем, что написано в утверждении, напротив номера ответа поставьте знак (+), если не согласны (-). Возможно, некоторые утверждения вызовут у вас затруднение, в этом случае используйте знак (+/-). Но старайтесь давать ответ более определенный».

Текст опросника:

1. Чаще всего у меня хорошее самочувствие.
2. Обычно у меня хорошее настроение.
3. У меня много различных интересов помимо работы.
4. Я стал раздражительным.
5. Я стал чаще болеть в последнее время.
6. Мне нравится работать в коллективе.
7. У меня постоянно меняется настроение.
8. В последнее время я чувствую общее недомогание.
9. У меня ровный и спокойный характер.
10. Меня часто одолевают мрачные мысли.
11. Мои близкие стали замечать, что у меня испортился характер.
12. Мне стало трудно общаться с новыми людьми.
13. У меня часто бывает подавленное настроение.
14. В последнее время меня стали раздражать вещи, к которым я раньше относился спокойно.
15. Я стал вялым и безразличным.
16. Я часто бываю веселым и общительным.
17. Мне стало неприятно бывать в местах, где собирается много людей.
18. Я стал часто ссориться со своими родными и коллегами.
19. В последнее время мне реже, чем обычно, хочется встречаться со своими знакомыми.
20. Я с удовольствием прихожу на работу.
21. Моя работа мне перестала нравиться.
22. Обычно я работаю легко, без напряжения.
23. В начале смены мне трудно собраться с силами, чтобы начать работу.
24. Во время работы я часто отвлекаюсь на посторонние мысли и забываю, что нахожусь на рабочем месте.
25. Мне всегда хочется как можно быстрее закончить работу и уйти домой.

26. Мой рабочий день обычно пролетает незаметно.
27. Я без труда справляюсь с нормой.
28. Мне часто приходится заставлять себя работать внимательнее.
29. В последнее время мне стало труднее работать.
30. Я часто ловлю себя на мысли, что мне просто ничего не хочется.
31. Я стал пассивным.
32. Я стал забывчивым.
33. Мне трудно удержать в памяти даже те дела, которые надо сделать сегодня.
34. После работы я всегда чувствую себя разбитым.
35. В свободное время мне ничем не хочется заниматься, а только лечь и отдохнуть.
36. При чтении книги на меня нападает сонливость.
37. Когда я читаю, мне приходится напрягать глаза.
38. Я постоянно испытываю неприятные ощущения в глазах.
39. В последнее время я стал хуже видеть.
40. Меня мучают боли в висках и во лбу.
41. Когда я работаю, у меня почти всё время болят спина и шея.
42. У меня отекают ноги.
43. У меня иногда возникает ощущение тошноты.
44. У меня часто болит голова.
45. У меня бывают головокружения.
46. Я чувствую постоянную тяжесть в голове.
47. У меня бывает ощущение шума или звона в ушах.
48. Иногда у меня перед глазами как будто летают блестящие мушки.
49. У меня бывают приступы сердцебиения.
50. У меня появилась одышка.
51. Иногда у меня бывает ощущение, что мне трудно вдохнуть.
52. Я стал часто покрываться испариной.
53. У меня легко потеют ладони.
54. У меня часто выступают красные пятна на шее и щеках.
55. Я легко засыпаю ночью.
56. Я постоянно хочу спать днем.
57. Обычно я сплю крепко.
58. У меня чаще всего беспокойный сон.
59. После пробуждения я засыпаю с трудом.
60. Утром мне трудно проснуться.
61. После сна я обычно встаю вялым, плохо отдохнувшим.
62. У меня часто бывает бессонница.
63. Я все время чувствую себя усталым.
64. Я чувствую себя абсолютно здоровым человеком.

Обработка данных:

Сопоставить ответы испытуемого с дешифратором. Подсчитать общее количество ответов, совпадающих с дешифратором. Каждый совпадающий

ответ оценивается в 2 балла, ответ «Соответствует частично» – 1 балл. Максимально возможное количество баллов – 128.

Подсчитать количество баллов по отдельным признакам. Дать оценку уровня дезадаптации по следующим правилам:

96 баллов и более – высокий уровень дезадаптации, требующий принятия неотложных мер (психологических и медицинских);

от 65 до 95 баллов – выраженный уровень дезадаптации;

от 32 до 64 баллов – умеренный уровень дезадаптации;

до 32 баллов – низкий уровень. Количество баллов по отдельным признакам указывает на источники дезадаптации.

Ключ (Н-нет; Д-да):

1 Н	9 Н	17 Д	25 Д	33 Д	41 Д	49 Д	57 Н
2 Н	10 Д	18 Д	26 Н	34 Д	42 Д	50 Д	58 Д
3 Н	11 Д	19 Д	27 Н	35 Д	43 Д	51 Д	59 Д
4 Д	12 Д	20 Н	28 Д	36 Д	44 Д	52 Д	60 Д
5 Д	13 Д	21 Д	29 Д	37 Д	45 Д	53 Д	61 Д
6 Н	14 Д	22 Н	30 Д	38 Д	46 Д	54 Д	62 Д
7 Д	15 Д	23 Д	31 Д	39 Д	47 Д	55 Н	63 Д
8 Д	16 Н	24 Д	32 Д	40 Д	48 Д	56 Д	64 Н

Дешифратор:

№	Признак	Номера утверждений
1	Ухудшение самочувствия:	
	- эмоциональные сдвиги	2, 4, 7, 10, 13, 14, 15, 31
	- особенности отдельных психических процессов	24, 28, 32, 33
	- снижение общей активности	22, 23, 27, 29, 36
	- ощущение усталости	1, 8, 30, 34, 35, 63
2	Соматовегетативные нарушения	5, 37-54, 64
3	Нарушение цикла «сон-бодрствование»	55-62
4	Особенности социального взаимодействия	3, 6, 9, 11, 12, 16-19
5	Снижение мотивации к деятельности	20, 21, 25, 26

**Самооценка психологической адаптивности
(Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)**

Инструкция: Если Вы безусловно согласны с утверждением, напишите ответ «да», если не согласны, напишите ответ «нет».

Текст опросника:

1. Я часто испытываю тягу к новым впечатлениям.
2. Мне нравится работа, которая требует быстрого и частого переключения с

одной операции на другую, с одного дела на другое.

3. Я могу быстро перейти от покоя (отдыха) к интенсивной деятельности.
4. Я быстро схожусь с новыми людьми.
5. Я быстро засыпаю и пробуждаюсь.
6. Я быстро осваиваюсь в новой обстановке, включаюсь в новое для себя дело.
7. Мне нравится, когда на работе появляются новые люди.
8. Я люблю бывать в новом для себя обществе.
9. Мне приходится слышать от окружающих и друзей, что я человек очень деятельный и подвижный.
10. Новый для меня учебный материал я обычно запоминаю и усваиваю очень быстро, хотя иногда способен так же быстро его забывать.
11. Я не люблю заводить новых знакомств.
12. Мне очень трудно расстаться с какой-либо мыслью, в которую я когда-то поверил, хотя много убедительных доводов против этой мысли.
13. Новые навыки в какой-либо деятельности, новые привычки формируются у меня медленно, но зато усваиваются очень прочно.
14. Меня иногда называют флегматичным (или упрекают в медлительности).
15. Я не люблю подвижных игр.

Обработка данных:

Найдите сумму положительных ответов на утверждения с 1 по 10. Далее аналогичным образом найдите сумму положительных ответов на утверждения с 11 по 15. Затем из первой суммы нужно вычесть вторую. Данный показатель и будет свидетельствовать о степени вашей психологической гибкости в процессе деятельности.

Уровни социально-психологической адаптивности:

- 8-10 баллов** – высокий;
- 6-7 баллов** – выше среднего;
- 5 баллов** – средний;
- 3-4 балла** – ниже среднего;
- 2-3 балла** – низкий.

Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

Инструкция: Ниже предлагаются 24 утверждения. Решите, относятся ли эти утверждения к вам или нет. Если относятся, отвечайте «да», если не относятся – «нет».

Текст опросника:

1. Работая, я устаю.
2. Я не могу сосредоточиться на чем-нибудь одном.
3. Я беспокоюсь по всякому поводу.
4. Когда я что-нибудь делаю, мои руки трясутся

5. Я часто волнуюсь.
6. Я потею даже в холодную погоду.
7. Я все время ощущаю голод.
8. У меня часто болит желудок.
9. Периодами из-за беспокойства я теряю сон.
10. Меня легко вывести из себя.
11. Я чувствительнее, чем другие.
12. Я часто о чем-то беспокоюсь.
13. Как жаль, что я не так счастлив, как другие.
14. Я легко могу заплакать.
15. Когда мне необходимо ждать, я нервничаю.
16. Периодами я чувствую себя таким счастливым, что не могу усидеть на месте.
17. Я сильно пасую перед трудностями.
18. Временами я чувствую свою бесполезность.
19. Я застенчивый человек.
20. Я считаю, что во всем для меня есть трудности.
21. Я всегда напряжен.
22. Временами я чувствую себя разбитым.
23. Я уклоняюсь от трудностей.

Обработка данных:

Если сумма всех ответов «да» **не превышает 3** – адаптивность высокая; если **3-10** – средняя; **свыше 10** – низкая, **20-23** – очень низкая.

**Диагностика социально-психологической адаптации
(К. Роджерс, Р. Даймонд)**

Инструкция: В опроснике содержатся высказывания о человеке, о его образе жизни, переживаниях, мыслях, привычках, стиле поведения. Их всегда можно соотнести с нашим собственным образом жизни. Прочитав очередное высказывание опросника, примерьте его к своим привычкам, своему образу жизни и оцените, в какой мере это высказывание может быть отнесено к вам. Для того чтобы обозначить ваш ответ в бланке, выберите один из семи вариантов оценок, пронумерованных цифрами от 0 до 6, подходящий, по вашему мнению:

- 0- это ко мне совершенно не относится,
- 2- сомневаюсь, что это можно отнести это ко мне,
- 3- не решаюсь отнести это к себе,
- 4- это похоже на меня, но нет уверенности,
- 5- это на меня похоже,
- 6- это точно про меня.

Выбранный вами вариант ответа отметьте в бланке для ответов в ячейке, соответствующей порядковому номеру высказывания.

Текст опросника:

1. Испытывает неловкость, когда вступает с кем-нибудь в разговор.
2. Нет желания раскрываться перед другими.
3. Во всем любит состязание, соревнование, борьбу.
4. Предъявляет к себе высокие требования.
5. Часто ругает себя за сделанное.
6. Часто чувствует себя униженным.
7. Сомневается, что может нравиться кому-нибудь из лиц противоположного пола.
8. Свои обещания выполняет всегда.
9. Теплые, добрые отношения с окружающими.
10. Человек сдержанный, замкнутый, держится ото всех в стороне.
11. В своих неудачах винит себя.
12. Человек ответственный, на него можно положиться.
13. Чувствует, что не в силах что-нибудь изменить, все усилия напрасны.
14. На многое смотрит глазами сверстников.
15. Принимает в целом те правила и требования, которым надлежит следовать.
16. Собственных убеждений и правил не хватает.
17. Любит мечтать, иногда прямо среди бела дня. С трудом возвращается от мечты к действительности.
18. Всегда готов к защите и даже нападению: «застревает» на переживании обид, мысленно перебирая способы мщения.
19. Умеет управлять собой и собственными поступками, заставлять себя, разрешать себе, самоконтроль для него не проблема.
20. Часто портится настроение: накатывает уныние, хандра.
21. Все, что касается других, не волнует: сосредоточен на себе, занят собой.
22. Люди, как правило, ему нравятся.
23. Не стесняется своих чувств, открыто их выражает.
24. Среди большого стечения народа бывает немножко одиноко.
25. Сейчас очень не по себе. Хочется все бросить, куда-нибудь спрятаться.
26. С окружающими обычно ладит.
27. Всегда труднее бороться с самим собой.
28. Настораживает незаслуженное доброжелательное отношение окружающих.
29. В душе оптимист, верит в лучшее.
30. Человек неподатливый, упрямый, таких называют трудными.
31. К людям критичен и судит их, если считает, что они этого заслуживают.
32. Обычно чувствует себя не ведущим, а ведомым: ему не всегда удается мыслить и действовать самостоятельно.
33. Большинство из тех, кто его знает, хорошо к нему относятся, любят его.
34. Иногда бывают такие мысли, которыми не хотелось бы ни с кем делиться.
35. Человек с привлекательной внешностью.
36. Чувствует себя беспомощным, нуждается в том, чтобы кто-то был рядом.
37. Приняв решение, следует ему.

38. Принимая, казалось бы, самостоятельные решения, не может освободиться от влияния других людей.
39. Испытывает чувство вины, даже если винит себя как будто не в чем.
40. Чувствует неприязнь к тому, что его окружает.
41. Всем доволен.
42. Выбит из колеи: не может собраться, взять себя в руки, организовать себя.
43. Чувствует вялость: все, что раньше волновало, стало вдруг безразличным.
44. Уравновешен, спокоен.
45. Разозлившись, нередко выходит из себя.
46. Часто чувствует себя обиженным.
47. Человек порывистый, нетерпеливый, горячий, не хватает сдержанности.
48. Бывает, что сплетничает.
49. Не очень доверяет своим чувствам: они иногда подводят его.
50. Довольно трудно быть самим собой.
51. На первом месте рассудок, а не чувство: прежде чем что-либо сделать, подумает.
52. Происходящее с ним толкует на свой лад. Способен напридумывать лишнего, словом, не от мира сего.
53. Человек, терпимый к людям, принимает каждого таким, каков он есть.
54. Старается не думать о своих проблемах.
55. Считает себя интересным человеком: привлекательным как личность, заметным.
56. Человек стеснительный. Легко тушуетя.
57. Обязательно нужно напоминать, подталкивать, чтобы довел дело до конца.
58. В душе чувствует превосходство над другими.
59. Нет ничего, в чем бы он выразил себя, проявил свою индивидуальность, свое «Я».
60. Боится того, что подумают о нем другие.
61. Честолюбив, равнодушен к успеху, похвале: в том, что для него существенно, старается быть среди лучших.
62. Человек, в котором в настоящий момент многое достойно презрения.
63. Человек деятельностный, энергичный, полон инициатив.
64. Пасует перед трудностями и ситуациями, которые грозят осложнениями.
65. Себя просто недостаточно ценит.
66. По натуре вожак и умеет влиять на других.
67. Относится к себе в целом хорошо.
68. Человек настойчивый, напористый, ему всегда важно настоять на своем.
69. Не любит, когда с кем-нибудь портятся отношения, особенно если разногласия грозят стать явными.
70. Подолгу не может принять решение, а потом сомневается в его правильности.
71. Пребывает в рассеянности, все спуталось, все смешалось у него.
72. Доволен собой.
73. Невезучий.
74. Человек приятный, располагающий к себе.

75. Лицом, может, и не очень пригож, но может нравиться как человек, как личность.
76. Презирает лиц противоположного пола и не связывается с ними.
77. Когда нужно что-нибудь сделать, охватывает страх: а вдруг не справлюсь, а вдруг не получится?
78. Легко, спокойно на душе, нет ничего, что сильно бы тревожило.
79. Умеет упорно работать.
80. Чувствует, что растет, взрослеет: меняется сам и его отношение к окружающему миру.
81. Случается, что говорит о том, в чем совсем не разбирается.
82. Всегда говорит только правду.
83. Встревожен, обеспокоен, напряжен.
84. Чтобы заставить хоть что-то сделать, нужно как следует настоять, и тогда он уступить.
85. Чувствует неуверенность в себе.
86. Обстоятельства часто вынуждают защищать себя, оправдываться и обосновывать свои поступки.
87. Человек уступчивый, податливый, мягкий в отношениях с другими.
88. Человек толковый, любит размышлять.
89. Иной раз любит прихвастнуть.
90. Принимает решения и тут же их меняет: презирает себя за безволие, а сделать с собой ничего не может.
91. Старается полагаться на свои силы, не рассчитывает на чью-то помощь.
92. Никогда не опаздывает.
93. Испытывает ощущение скованности, внутренней несвободы.
94. Выделяется среди других.
95. Не очень надежный товарищ, не во всем можно положиться.
96. В себе все ясно, себя хорошо понимает.
97. Общительный, открытый человек, легко сходится с людьми.
98. Силы и способности вполне соответствуют тем задачам, которые приходится решать, со всем может справиться.
99. Себя не ценит, никто всерьез его не воспринимает, в лучшем случае к нему снисходительны, просто терпят.
100. Беспокоится, что лица противоположного пола слишком занимают его мысли.
101. Все свои привычки считает хорошими.

Бланк ответов:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70

71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
101									

Обработка данных:
Показатели СПА

№		Показатели	Номера высказываний	Нормы
1	А	Адаптивность	4, 5, 9, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 72, 74, 75, 78, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98	68- 136
	В	Дезадаптивность	2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 36, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 69, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	68- 136
2	А В	Лживость – +	34, 45, 48, 81, 89 8, 82, 92, 101	18- 36
3	А	Принятие себя	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96	22- 42
	В	Непринятие себя	7, 59, 62, 90, 95, 99	14-28
4	А	Принятие других	9, 14, 22, 26, 53, 97	12- 24
	В	Непринятие других	2, 10, 21, 28, 40, 60, 76	14- 28
5	А	Эмоциональный комфорт	23, 29, 30, 41, 44, 47, 78	14- 28
	В	Эмоциональный дискомфорт	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85	14- 28
6	А	Внутренний контроль	4, 5, 11, 12, 13, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98	26- 52
	В	Внешний контроль	25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77	18- 36
7	А	Доминирование	58, 61, 66	6- 12
	В	Ведомость	16, 32, 38, 69, 84, 87	12- 24
8		Эскапизм	17, 18, 54, 64, 86	10- 20

В последнем столбце представлена зона неопределенности. Результаты до зоны неопределенности интерпретируются как чрезвычайно низкие, а после самого высокого показателя в зоне неопределенности – как высокие.

Методика диагностики типа поведенческой активности
(Л. И. Вассерман и Н.В. Гумелюк)

Инструкция: Внимательно прочтите каждый вопрос (утверждение) и выберите вариант ответа, соответствующий вашему поведению.

Текст опросника:

1. Бывает ли Вам трудно выбрать время, чтобы сходить в парикмахерскую?
 - а) никогда;
 - б) иногда;
 - в) почти всегда.
2. У Вас такая работа, которая «взбадривает» (стимулирует)?
 - а) меньше, чем работа большинства людей;
 - б) примерно такая же, как работа большинства людей;
 - в) больше, чем работа большинства людей.
3. Ваша повседневная жизнь в основном заполнена:
 - а) делами, требующими решения;
 - б) обыденными делами;
 - в) делами, которые Вам скучны.
4. Жизнь некоторых людей часто переполнена неожиданностями, непредвиденными обстоятельствами и осложнениями. Как часто Вам приходится сталкиваться с такими событиями?
 - а) несколько раз в день;
 - б) несколько раз в неделю;
 - в) примерно раз в день;
 - г) раз в неделю;
 - д) раз в месяц или реже.
5. В случае, если Вас что-то сильно гнетет, давит, или люди слишком многого требуют от Вас, то Вы:
 - а) теряете аппетит и/или меньше едите;
 - б) едите чаще и/или больше обычного;
 - в) не замечаете никаких существенных изменений в обычном аппетите.
6. В случае, если Вас что-то гнетет, давит или у Вас есть неотложные заботы, то Вы:
 - а) немедленно принимаете соответствующие меры;
 - б) тщательно обдумываете, прежде чем начать действовать.
7. Как быстро Вы обычно едите?
 - а) я обычно кончаю есть раньше других;
 - б) я ем немного быстрее других;
 - в) я ем с такой же скоростью, как и большинство людей;
 - г) я ем медленнее, чем большинство людей.
8. Ваши родные или друзья когда-либо говорили, что Вы едите чересчур быстро?
 - а) да, часто;
 - б) да, раз или два;

в) нет, мне никто никогда этого не говорил.

9. Как часто Вы делаете несколько дел одновременно, например, едите и работаете?

а) я делаю несколько дел одновременно всякий раз, когда это возможно;

б) я делаю это только тогда, когда не хватает времени;

в) я делаю это редко или никогда не делаю.

10. Когда Вы слушаете кого-либо, и этот человек слишком долго не может закончить мысль, Вы чувствуете желание поторопить его?

а) часто;

б) иногда;

в) почти никогда.

11. Как часто Вы действительно «заканчиваете» мысль медленно говорящего, чтобы ускорить разговор?

а) часто;

б) иногда;

в) почти никогда.

12. Как часто Ваши близкие или друзья замечают, что Вы невнимательны, если Вам говорят о чем-либо слишком подробно?

а) раз в неделю или чаще;

б) несколько раз в месяц;

в) почти никогда;

г) никогда.

13. Если Вы говорите своим близким или друзьям, что приедете в определенное время, то как часто Вы опаздываете?

а) иногда;

б) редко;

в) почти никогда;

г) я никогда не опаздываю.

14. Бывает ли, что Вы торопитесь к месту встречи, хотя времени еще вполне достаточно?

а) часто;

б) иногда;

в) редко или никогда.

15. Предположим, что Вы должны с кем-то встретиться в условленное время, например, на улице, в вестибюле метро и т. п., и этот человек опаздывает уже на 10 минут. Вы:

а) спокойно подождете;

б) будете прохаживаться в ожидании;

в) обычно у Вас есть с собой книга или газета, чтобы было чем заняться в ожидании.

16. Если Вам приходится стоять в очереди, например, в столовой, в магазине и т.п., то Вы:

а) спокойно ждете своей очереди;

б) испытываете нетерпение, но не показываете этого;

в) чувствуете такое нетерпение, что это замечают окружающие;

- г) решительно отказываетесь стоять в очереди и пытаетесь найти способ избежать потери времени.
17. Если Вы играете в игру, в которой есть элемент соревнования (например, шахматы, домино, волейбол и т.п.), то Вы:
- а) напрягаете все силы, для победы;
 - б) стараетесь выиграть, но не слишком усердно;
 - в) играете скорее для удовольствия, чем серьезно.
18. Представьте, что Вы и Ваши друзья (или сотрудники) начинаете новую работу. Что Вы думаете о соревновании в этой работе?
- а) предпочитаю избегать этого;
 - б) принимаю потому, что это неизбежно;
 - в) получаю удовольствие, так как это меня подбадривает и стимулирует.
19. Когда Вы были моложе, большинство людей считало, что Вы:
- а) часто стараетесь и по-настоящему хотите быть во всем первым и лучшим;
 - б) иногда стараетесь и Вам нравится быть во всем первым и лучшим;
 - в) обычно Вам хорошо так, как есть (обычно Вы расслаблены);
 - г) Вы всегда расслаблены и не склонны соревноваться.
20. Чем, по Вашему мнению, Вы отличаетесь в настоящее время:
- а) часто стараетесь (или по-настоящему хотите) быть во всем первым и лучшим;
 - б) иногда стараетесь и Вам нравится во всем быть первым и лучшим;
 - в) обычно Вам хорошо так, как есть (обычно Вы расслаблены);
 - г) Вы всегда расслаблены и не склонны соревноваться.
21. По мнению Ваших родных или друзей Вы:
- а) часто стараетесь (и по-настоящему хотите) быть во всем первым и лучшим;
 - б) иногда стараетесь и Вам нравится быть во всем первым и лучшим;
 - в) обычно Вам хорошо так, как есть (обычно Вы расслаблены);
 - г) Вы всегда расслаблены и несклонны соревноваться.
22. Как оценивают Ваши родные или друзья Вашу общую активность?
- а) недостаточная активность, медлительность; надо быть активнее;
 - б) около среднего; всегда есть какое-то занятие;
 - в) сверхактивность, бьющая через край энергия.
23. Согласились бы знающие Вас люди, что Вы относитесь к своей работе слишком серьезно?
- а) да, абсолютно;
 - б) возможно, да;
 - в) возможно, нет;
 - г) абсолютно, нет.
24. Согласились бы хорошо знающие Вас люди, что Вы менее энергичны, чем большинство людей?
- а) да, абсолютно;
 - б) возможно, да;
 - в) возможно, нет;
 - г) абсолютно, нет.

25. Согласились бы хорошо знающие Вас люди с тем, что за короткое время Вы способны выполнить большой объем работы?
- а) да, абсолютно;
 - б) возможно, да;
 - в) возможно, нет;
 - г) абсолютно, нет.
26. Согласились бы хорошо знающие Вас люди, что Вы легко сердитесь (раздражаетесь)?
- а) да, абсолютно;
 - б) возможно, да;
 - в) возможно, нет;
 - г) абсолютно, нет.
27. Согласились бы хорошо знающие Вас люди, что Вы живете мирной и спокойной жизнью?
- а) да, абсолютно;
 - б) возможно, да;
 - в) возможно, нет;
 - г) абсолютно, нет.
28. Согласились бы хорошо знающие Вас люди, что Вы большинство дел делаете в спешке?
- а) да, абсолютно;
 - б) возможно, да;
 - в) возможно, нет;
 - г) абсолютно, нет.
29. Согласились ли бы хорошо знающие Вас люди, что Вас радует соревнование (состязание) и Вы очень стараетесь выиграть?
- а) да, абсолютно;
 - б) возможно, да;
 - в) возможно, нет;
 - г) абсолютно, нет.
30. Какой характер был у Вас, когда Вы были моложе?
- а) вспыльчивый и с трудом поддающийся контролю;
 - б) вспыльчивый, но поддающийся контролю;
 - в) вполне уравновешенный, (не было проблем);
 - г) почти никогда не сержусь (не выхожу из себя).
31. Каким Вы представляете свой характер сегодня:
- а) вспыльчивый и с трудом поддающийся контролю;
 - б) вспыльчивый, но поддающийся контролю;
 - в) вполне уравновешенный;
 - г) почти никогда не сержусь (не выхожу из себя).
32. Когда Вы погружены в работу и кто-либо (не начальник) прерывает Вас, что Вы обычно чувствуете при этом?
- а) я чувствую себя вполне хорошо, так как после неожиданного перерыва работается лучше;
 - б) я чувствую легкую досаду;
 - в) я чувствую раздражение, потому что это мешает делу.

33. Если повторяющиеся прерывания в работе действительно Вас разозлили, Вы:
- а) ответите резко;
 - б) ответите в спокойной форме;
 - в) попытаетесь что-то сделать, чтобы это предотвратить;
 - г) попытаетесь найти более спокойное место для работы, если это возможно.
34. Как часто Вы выполняете работу, которую должны закончить к определенному сроку?
- а) ежедневно или чаще;
 - б) еженедельно;
 - в) ежемесячно или реже.
35. Работа, которую Вы должны закончить к определенному сроку, как правило:
- а) не вызывает напряжения, потому что привычна, однообразна;
 - б) вызывает сильное напряжение, так как срыв срока может повлиять на работу группы людей.
36. Вы сами себе определяете сроки выполнения работы на службе и дома?
- а) нет;
 - б) да, но только изредка;
 - в) да, весьма часто.
37. Качество работы, которую Вы выполняете, к концу назначенного срока бывает:
- а) лучше;
 - б) обычное;
 - в) хуже.
38. Бывает ли, что на работе Вы одновременно выполняете два или несколько заданий, делая то одно, то другое?
- а) нет, никогда;
 - б) да, но не так часто;
 - в) да, постоянно.
39. Были бы Вы удовлетворены возможностью оставаться на нынешней работе в последующем году?
- а) да;
 - б) нет, мне хотелось бы добиться большего;
 - в) конечно нет, я делаю все для того, чтобы меня повысили, иначе я буду очень расстроен.
40. Если бы Вы могли выбрать, то что бы Вы предпочли:
- а) прибавку к заработной плате без продвижения в должности;
 - б) продвижение в должности без существенного повышения зарплаты.
41. К концу отпуска Вы:
- а) хотите продлить его еще на недельку – другую;
 - б) чувствуете, что готовы вернуться к обычной работе;
 - в) Вам хочется чтобы отпуск кончился, и Вы могли вернуться к обычной работе.
42. Бывало ли так, что за последние три года Вы брали меньше дней отпуска, чем положено?

- а) да;
б) нет;
в) нет, никогда.
43. Бывает ли, что во время отпуска вы не можете перестать думать о работе?
а) да, часто;
б) да, иногда;
в) нет, никогда.
44. В последние три года Вы получали какие-либо поощрения на работе?
а) нет, никогда;
б) иногда;
в) да, часто.
45. Как часто Вы приносите работу домой или изучаете дома материалы, связанные с работой?
а) редко или никогда;
б) раз в неделю или реже;
в) почти постоянно.
46. Как часто Вы остаетесь на работе после окончания рабочего дня или приходите на работу в неурочное время?
а) на моей работе это невозможно;
б) весьма редко;
в) иногда (реже, чем раз в неделю).
47. Вы обычно остаетесь дома, если у Вас озноб или повышенная температура?
а) да;
б) нет.
48. Если Вы чувствуете, что начинаете уставать от работы, то Вы:
а) некоторое время работаете менее активно, пока силы не вернуться к Вам;
б) продолжаете работать также активно, несмотря на усталость.
49. Когда Вы работаете в коллективе, другие ожидают от Вас, что Вы будете руководить?
а) редко;
б) не чаще, чем от других;
в) чаще, чем от других.
50. Вы записываете для памяти распорядок дня (что нужно сделать)?
а) никогда;
б) иногда;
в) часто.
51. Если кто-то поступает в отношении Вас нечестно, Вы:
а) прямо указываете ему на это;
б) находитесь в нерешительности и поступаете в зависимости от обстоятельств;
в) ничего не говорите об этом.
52. По сравнению с другими, выполняющими такую же работу, Вы прилагаете:
а) гораздо больше усилий;
б) несколько больше усилий;

- в) примерно столько же усилий;
- г) немного меньше усилий;
- д) гораздо меньше усилий.

53. По сравнению с другими, выполняющими такую же работу, Вы чувствуете:

- а) значительно большую ответственность;
- б) несколько большую ответственность;
- в) примерно такую же ответственность;
- г) несколько меньшую ответственность;
- д) значительно меньшую ответственность.

54. По сравнению с другими, выполняющими такую же работу, Вы чувствуете необходимость торопиться?

- а) гораздо больше;
- б) несколько больше;
- в) столько же;
- г) несколько меньше;
- д) гораздо меньше.

55. По сравнению с другими, выполняющими такую же работу, Вы:

- а) значительно более аккуратны;
- б) несколько более аккуратны;
- в) примерно в такой же степени аккуратны;
- г) несколько менее аккуратны;
- д) значительно менее аккуратны.

56. По сравнению с другими, выполняющими такую же работу, Ваше отношение к ней:

- а) гораздо более серьезное;
- б) несколько более серьезное;
- в) мало отличается от других;
- г) несколько менее серьезное;
- д) значительно менее серьезное.

57. По сравнению с работой, которую Вы выполняли 10 лет назад, сейчас Вы работаете в течение недели:

- а) больше часов;
- б) примерно столько же;
- в) меньше, чем раньше;

58. По сравнению с работой, которую Вы выполняли 10 лет тому назад, нынешняя работа требует:

- а) меньшей ответственности;
- б) столько же ответственности;
- в) большей ответственности.

59. По сравнению с работой, которую Вы выполняли 10 лет тому назад, нынешняя работа:

- а) более престижна;
- б) столь же престижна;
- в) менее престижна.

60. Сколько разных работ Вы сменили за последние 10 лет (учтите, пожалуйста, любые изменения в характере или месте работы)?

- а) изменений не было или были однажды;
- б) две;
- в) три;
- г) четыре;
- д) пять и более.

61. За последние 10 лет Вы ограничили число своих развлечений из-за недостатка времени?

- а) да;
- б) нет.

Обработка данных:

В каждом вопросе (утверждении) выбранные варианты ответов оцениваются в баллах:

№№ Баллы	№№ Баллы	№№ Баллы
1. 13, 7, 1	21. 1, 5, 9, 13	41. 13, 7, 1
2. 13, 7, 1	22. 13, 7, 1	42. 1, 7, 13
3. 1, 7, 13	23. 1, 5, 9, 13	43. 1, 7, 13
4. 1, 4, 7, 10, 13	24. 13, 9, 5, 1	44. 13, 7, 1
5. 1, 7, 13	25. 1, 5, 9, 13	45. 13, 7, 1
6. 1, 13	26. 1, 5, 9, 13	46. 13, 9, 5, 1
7. 13, 9, 5, 1	27. 13, 9, 5, 1	47. 13, 1
8. 1, 7, 13	28. 1, 5, 9, 13	48. 13, 1
9. 1, 7, 13	29. 1, 5, 9, 13	49. 13, 7, 1
10. 1, 7, 13	30. 1, 5, 9, 13	50. 13, 7, 1
11. 1, 7, 13	31. 1, 5, 9, 13	51. 1, 7, 13
12. 1, 5, 7, 9, 13	32. 13, 7, 1	52. 1, 4, 7, 10, 13
13. 13, 9, 5, 1	33. 1, 5, 9, 13	53. 1, 4, 7, 10, 13
14. 1, 7, 13	34. 1, 7, 13	54. 1, 4, 7, 10, 13
15. 13, 7, 1	35. 13, 1	55. 1, 4, 7, 10, 13
16. 13, 9, 5, 1	36. 13, 7, 1	56. 1, 4, 7, 10, 13
17. 1, 7, 13	37. 1, 7, 13	57. 1, 7, 13
18. 13, 7, 1	38. 13, 7, 1	58. 13, 7, 1
19. 1, 5, 9, 13	39. 13, 7, 1	59. 1, 7, 13
20. 1, 5, 9, 13	40. 13, 1	60. 13, 10, 7, 4, 1
		61. 1, 13

Если количество баллов **не превышает 167**, то с высокой вероятностью диагностируется выраженный тип поведенческой активности личности – тип А;

168–335 баллов – диагностируется определенная тенденция к поведенческой активности типа А (условно – А 1);

336–459 баллов – диагностируется промежуточный (переходный) тип личностной активности – тип АБ;

460–626 баллов – диагностируется определенная тенденция к поведенческой активности типа Б (условно – Б 1);

627 баллов и выше – диагностируется с высокой вероятностью выраженный поведенческий тип личностной активности – тип Б.

Интерпретация результатов:

1. Для испытуемых с *выраженной поведенческой активностью – тип А* – характерны:

- преувеличенная потребность в деятельности – сверхвовлеченность в работу, инициативность, неумение отвлечься от работы, расслабиться;
- нехватка времени для отдыха и развлечений;
- постоянное напряжение душевных и физических сил в борьбе за успех, высокая мотивация достижения при неудовлетворенности достигнутым, упорство и сверхактивность в достижении цели нередко сразу в нескольких областях жизнедеятельности, нежелание отказаться от достижения цели, несмотря на «поражение»;
- неумение и нежелание выполнять каждодневную обстоятельную и однообразную работу;
- неспособность к длительной и устойчивой концентрации внимания;
- нетерпеливость, стремление делать все быстро: ходить, есть, говорить, принимать решения;
- энергичная, эмоционально окрашенная речь, подкрепляемая жестами и мимикой и сопровождающаяся нередко напряжением мышц лица и шеи;
- импульсивность, эмоциональная несдержанность в спорах, неумение до конца выслушать собеседника;
- соревновательность, склонность к соперничеству и признанию, амбициозность, агрессивность по отношению к субъектам, противодействующим осуществлению планов;
- стремление к доминированию в коллективе или компаниях, легкая фрустрируемость внешними обстоятельствами и жизненными трудностями.

2. Для лиц, у которых диагностируется *тенденция к поведенческой активности типа А1*, характерны:

- повышенная деловая активность, напористость, увлеченность работой, целеустремленность. Нехватка времени для отдыха компенсируется, в известной мере, расчетливостью и умением выбрать главное направление деятельности, быстрым принятием решения;
- энергичная, выразительная речь и мимика;
- эмоционально насыщенная жизнь, честолюбие, стремление к успеху и лидерству, неполная удовлетворенность достигнутым, постоянное желание улучшить результаты проделанной работы;
- чувствительность к похвале и критике;
- неустойчивость настроения и поведения в стрессонасыщенных ситуациях;
- стремление к соревновательности, однако без амбициозности и агрессивности;

- при обстоятельствах, препятствующих выполнению намеченных планов, легко возникает тревога, снижается уровень контроля личности, но преодолевается волевым усилием.

3. Для лиц, у которых диагностируется *промежуточный (переходный) тип поведенческой активности – АБ*, характерна:

- активная и целенаправленная деловитость, разносторонность интересов, умение сбалансировать деловую активность, напряженную работу со сменой занятий и умело организованным отдыхом;
- моторика и речевая экспрессия умеренно выражены;
- лица типа АБ не показывают явной склонности к доминированию, но в определенных ситуациях и обстоятельствах уверенно берут на себя роль лидера;
- для них характерна эмоциональная стабильность и предсказуемость в поведении, относительная устойчивость к действию стрессогенных факторов, хорошая приспособляемость к различным видам деятельности.

4. Для лиц, у которых диагностируется *определенная тенденция к поведенческой активности типа Б1*, характерна рациональность.

ЧАСТЬ 2. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Понятие удовлетворенности является довольно популярным в научных исследованиях. Тем не менее, на данный момент существует достаточно много спорных вопросов, которые сосредотачиваются вокруг двух основных проблем, первая из которых заключается в определении сущности данного явления и методологического подхода к его изучению, а вторая – аспектов удовлетворенности человека своей профессиональной деятельностью.

Авторы исследований по удовлетворенности трудом обращают внимание на то, что удовлетворенность понимается в двояком смысле: как отношение к объекту оценки; как эмоциональное состояние в момент оценки.

В отличие от удовлетворенности как эмоционального состояния, которое скорее есть явление временное, связанное с конкретной ситуацией, удовлетворенность как отношение достаточно стабильна во времени и связана, в первую очередь, с особенностями личности. Необходимо сделать еще одно замечание касательно понимания удовлетворенности. Изучая удовлетворенность трудовой деятельностью, разные исследователи акцентируют свое внимание на разных ее аспектах: «удовлетворенности работой», «удовлетворенности трудом», «удовлетворенности профессией (специальностью)». Как соотносятся между собой эти понятия?

Согласно Л.С. Бляхману (1978), удовлетворенность профессией (специальностью) есть вид частной удовлетворенности трудом и не совпадает с удовлетворенностью трудом в целом. Результаты специального исследования, посвященного сравнению удовлетворенности работой и специальностью, подтверждают данное высказывание.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью, как и сам феномен удовлетворенности, является объектом достаточно пристального внимания исследователей. Но как отмечает О.В. Гаврилова (2000), «до сих пор нет единой теории, объясняющей этот феномен». С этим мнением соглашается и Е.П.Ильин (2001), который полагает, что «вопрос разработан настолько слабо, что ни в одном из учебников, руководств по общей и социальной психологии, ни в одной монографии удовлетворенность как феномен самостоятельно не рассматривался». Н.В. Журин (1991) также указывает на неопределенность феномена удовлетворенности, что заставляет различных авторов подходить к изучению этого вопроса с разных сторон.

Одной из проблем в изучении удовлетворенности является то обстоятельство, что некоторые авторы, говоря об удовлетворенности, используют различные понятия. Еще Н.Д. Левитов (1963) отмечал часто встречающуюся невнимательность и произвольность в обращении с некоторыми терминами психологической науки. Как указывает Н.В. Журин, удовлетворенность как понятие используется в различных значениях и часто подменяется другими, такими, как удовлетворение, удовольствие и тому подобное. Однако Е.П. Ильин выделил целый ряд оснований для различения понятий «удовлетворенность» и «удовлетворение». В отличие от

удовлетворения, удовлетворенность характеризует долгосрочные события, происходящие с человеком, возникает только после многократного достижения цели, является социально обусловленным явлением (а удовлетворение имеет безусловнорефлекторный характер), полиэкспрессивно и длится достаточно продолжительное время.

Более серьезной проблемой является вопрос о сущности данного явления, или о методологическом подходе к его изучению. Все имеющиеся подходы к определению понятия удовлетворенности Е.П. Ильин разделил на два основных направления общепсихологическое (удовлетворенность как состояние, как мотив) и социально-психологическое (удовлетворенность как оценка, отношение и установка).

Удовлетворенность как мотив деятельности рассматривают В.Г. Асеев (1984), О.В. Гаврилова (2000), М.А. Дмитриева (1979), А.Г. Ковалев (1988), А.Л. Свенцицкий (1999), П.М. Якобсон (1969) и др. Так, например, О.В. Гаврилова отмечает, что «в качестве побуждающего мотива может выступать ожидаемая удовлетворенность». Однако удовлетворенность возникает на основе оценки чего-то уже более или менее свершившегося. Невозможно представить себе «запланированную» удовлетворенность, поскольку мотив и удовлетворенность – полярные явления. Хотя они и находятся в диалектическом единстве. Например, возможность проявления творчества в профессиональной деятельности может выступать в качестве мотива, но только после более или менее продолжительной работы при оценке степени его реализации возникает удовлетворенность. С другой стороны, П.М. Якобсон полагает, что мотивом может быть «удовлетворение, испытываемое во время процесса труда или в итоге этого процесса. Это может быть переживание удовольствия от проявления активности».

Но удовлетворение – это «эмоциональное состояние, возникающее вследствие реализации мотива. Поэтому удовлетворение не можем быть ни самим мотивом, ни влиять на его формирование, потому как следствие не может быть причиной самого себя» [Ильин, 2001]. Далее, автор отмечает, что удовлетворенность выступает одним из факторов, влияющих на принятие решения о продолжении деятельности, усиливает мотив, а не является непосредственным побудителем. Таким образом, удовлетворенность является оценкой степени реализации мотива.

Н.В. Кузьмина (1995) рассматривает удовлетворенность как признак направленности личности. Действительно, направленность и удовлетворенность могут быть тесно связанными, но нет оснований полагать, что одно является признаком другого. В данном случае возможна связь такого же рода, как связь мотива и удовлетворенности.

Существующие методологические подходы к определению сущности удовлетворенности тесно связаны между собой, однако единой теории удовлетворенности трудом до сих пор не создано. Удовлетворенность как оценка, данная при сравнении ожидаемого и полученного результата рассматривается А.А. Муругар (1977), Т.А. Китвель (1974), Н.Ф. Наумовой (1970), К.Р. Хаавом (1978). Однако следует отметить, что многие авторы используют понятия оценки и отношения в качестве синонимов. Другие же,

напротив, стремятся максимально их развести. Е.П. Ильин определяет удовлетворенность как «эмоционально-оценочное отношение». Самая большая группа исследователей склоняется к определению удовлетворенности как отношения.

Е.П. Ильин выносит наиболее удачное определение данного понятия: «удовлетворенность – устойчивое долгосрочное оценочное отношение (суждение) субъекта к выполняемой им деятельности (как в целом, так и к отдельным ее сторонам), возникающее в результате неоднократно испытанного удовлетворения от совершенной работы, условий ее осуществления и результатов и сохраняющееся у субъекта в следствие его представлений о гарантированности получения удовлетворения и впредь».

Удовлетворенность трудом многокомпонентна по своей психологической природе. Различные авторы по-разному описывают ее структуру, Л.С. Бляхман, например, различает общую и частную удовлетворенность трудом. Общая удовлетворенность относится к работе на данном предприятии в целом и возникает как равнодействующая ряда частных оценок, относящихся к различным сторонам трудовой деятельности. Частная удовлетворенность рассматривается Л.С. Бляхманом как удовлетворенность профессией и удовлетворенность трудовой ситуацией, к которой относится содержание, условия, организация и оплата труда. Сложная, многокомпонентная структура удовлетворенности трудом, является в то же время динамичным, изменчивым образованием, зависимым как от изменений, связанных с характеристиками личности, так и от изменений, связанных с характеристиками внешней среды. Все это обуславливает множественность и разнообразие теорий и подходов к исследованию удовлетворенности трудом. Значительно сложнее вопрос о соотношении удовлетворенности работой и удовлетворенности трудом. В известной монографии «Человек и его работа» В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов (1966) говорят об удовлетворенности трудом, однако с таким пониманием общей удовлетворенности категорически не согласен Г.И. Хорошев, который справедливо указывает, что сам труд может удовлетворять человека, но работник ходит на работу, которая его может не вполне устраивать, что приводит к переходу на другую работу. Если проанализировать публикации по данной проблеме, можно заметить, что когда исследователь изучает только производственные характеристики трудовой ситуации, то в основном (но далеко не всегда) употребляется понятие «удовлетворенность трудом». Если же ученый включает в анализ социально-психологические параметры, такие как межличностные или деловые отношения, психологический климат коллектива и т.п., то чаще всего употребляется понятие «удовлетворенность работой», которое включает в себя и социально-экономические, и психологические характеристики трудовой ситуации.

В нашем понимании удовлетворенность работой и удовлетворенность трудом не одно и то же. Удовлетворенность работой с нашей точки зрения является более широким понятием чем удовлетворенность трудом. Трудовая деятельность есть форма активности, поэтому удовлетворенность трудом есть по сути удовлетворенность данным видом активности, на формирование

которой влияют все аспекты, связанные с организацией, условиями и содержанием труда.

Понятие «работа» включает в себя все характеристики трудовой ситуации, но кроме этого еще заработную плату (которую платят не за труд вообще, а за конкретную выполненную работу), взаимоотношения в коллективе и различные внепроизводственные факторы (например, месторасположение работы и т.д.) Несмотря на очевидные различия в понятиях «удовлетворенность трудом» и «удовлетворенность работой» в литературе чаще встречается термин «удовлетворенность трудом», но его трактовка соответствует пониманию «труда» как «работы».

Исследования по проблеме удовлетворенности трудом были начаты в отечественной психологии практически с момента ее становления. Хороший исторический обзор исследований 20-50-х годов дан Т. Китвелем (1985). Однако данные исследования были разрознены, многие не были завершены, и поэтому полученные результаты не привели к созданию определенной концепции удовлетворенности трудом.

По А.Г. Здравомыслову и В.А. Ядову (1965) существуют две главные детерминанты отношения к труду и, следовательно, удовлетворенности трудом: 1) объективные социальные условия, наиболее глобальными из которых являются социально-политическое устройство и экономическая структура общества, определяющие в т.ч. содержание и характер труда и 2) личностные: структура мотивов и установки личности к труду, которые также социально обусловлены.

Как психический феномен удовлетворенность понималась В.А. Ядовым (1983) как результат насыщения некоторой потребности. В значительной степени как результат выделения отдельных потребностей, которые человек удовлетворяет в труде, сформировался по нашему мнению структурный подход к пониманию удовлетворенности трудом. В.А. Ядовым и его группой было показано, что ведущими факторами, оказывающими непосредственное влияние на удовлетворенность трудом, являются содержание труда и заработная плата. Кроме этих двух факторов были выделены следующие (по степени убывания влияния): объективные результаты труда, стаж, возраст, квалификация, образование. Влияние перечисленных факторов несравнимо меньше влияния факторов-доминантов. Дополнительно был сделан вывод, что удовлетворенность трудом зависит от уровня развития личности, следствием которого является уровень запросов личности. Удовлетворенность, таким образом, есть функция запросов личности в труде и объективной возможности их реализации, которая проявляется в основном через функциональное содержание труда. Работа А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова оказали большое влияние на дальнейший научный поиск, важными результатами этой работы явилось формирование общей методологии исследования удовлетворенности трудом и создание концепции преобладающего влияния содержания труда на удовлетворенность трудом. Преимущественное влияние содержания труда понималось как проявление доминирующей ориентации работника на отношение к труду как к потребности, соответственно, ведущая мотивация заработка свидетельствовала об отношении к труду как к средству жизни.

Важно отметить, что полученные социологами данные свидетельствовали: объективные результаты труда не оказывают значительного влияния на удовлетворенность трудом, что с нашей точки зрения говорит о низкой ценности результатов труда для наемного работника.

В работе А.И. Страхова (1981) показано, что основные причины удовлетворенности трудом – содержание труда и благоприятные условия труда. Отношение к труду как к потребности тесно связано с ценностными ориентациями самореализации и духовного развития. Удовлетворение потребности в реализации своих знаний, умений, навыков находится в зависимости от сложности и разнообразия деятельности, от творческого ее наполнения.

Контрольные вопросы:

1. На основе изученного материала дайте определение удовлетворенности профессиональной деятельностью с позиций разных авторов, выделите общие основания.
2. В чем отличие удовлетворенности как эмоционального состояния от удовлетворенности как отношения к объекту оценки?
3. Как соотносятся между собой понятия «удовлетворенности работой», «удовлетворенности трудом», «удовлетворенности профессией (специальностью)»?
4. В чем отличие понятий «удовлетворенность» и «удовлетворение»?
5. Кто из авторов придерживается общепсихологического направления в определении понятия удовлетворенности? В чем суть данного направления?
6. Кто из авторов придерживается социально-психологического направления в определении понятия удовлетворенности? В чем суть данного направления?
7. Опишите структуру удовлетворенности трудом.
8. Укажите детерминанты удовлетворенности трудом.

МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Опросник деловой направленности личности (ОДН) (В. Тараненко)

Тест разработан на основе ориентационной анкеты В. Басса и состоит из 27 суждений, по каждому из которых представлены три варианта ответов.

Инструкция: Из трех вариантов ответов по каждому суждению выберите один, который в наибольшей степени вам подходит. Этот ответ оценивается в 2 балла. Из оставшихся двух ответов выбирается более предпочтительный. Ему присваивается 1 балл. Оставшийся вариант ответа получает 0 баллов. Таким образом, ответы по каждому суждению ранжируются в порядке предпочтения.

Текст опросника:

1. Наибольшее удовлетворение я получаю:
 - а) от одобрения моей работы;
 - б) от сознания того, что работа сделана хорошо;
 - в) от сознания того, что меня окружают друзья.
2. Если бы я играл в футбол (хоккей, волейбол и др.), то я хотел бы быть:
 - а) тренером, который разрабатывает тактику игры;
 - б) известным игроком;
 - в) выбранным капитаном команды.
3. По моему мнению, лучшим педагогом является тот, кто:
 - а) проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход;
 - б) вызывает интерес к предмету;
 - в) создает в коллективе атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.
4. Мне нравится, когда люди:
 - а) радуются выполненной работе;
 - б) с удовольствием работают в коллективе;
 - в) стремятся выполнить свою работу лучше других.
5. Мне хотелось бы, чтобы мои друзья:
 - а) были отзывчивы и по возможности помогали людям;
 - б) были верны и преданны мне;
 - в) были умными и интересными людьми.
6. Лучшими друзьями я считаю тех:
 - а) с кем складываются хорошие отношения;
 - б) на кого всегда можно положиться;
 - в) кто может многого достичь в жизни.
7. Больше всего мне не нравится:

- а) когда у меня что-то не получается;
 - б) когда портятся отношения с товарищами;
 - в) когда кто-то стремится выполнить свою работу лучше других.
8. По моему мнению, хуже всего, когда педагог:
- а) не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;
 - б) вызывает дух соперничества в коллективе;
 - в) недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.
9. В детстве мне больше всего нравилось:
- а) проводить время с друзьями;
 - б) ощущение выполненных дел;
 - в) когда меня за что-нибудь хвалили.
10. Мне хотелось бы быть похожим на тех, кто:
- а) добился успеха в жизни;
 - б) по-настоящему увлечен своим делом;
 - в) отличается дружелюбием и доброжелательностью.
11. В первую очередь школа должна:
- а) научить решать задачи, которые ставит жизнь;
 - б) развивать индивидуальные способности ученика;
 - в) воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.
12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:
- а) для общения с друзьями;
 - б) для отдыха и развлечений;
 - в) для любимых дел и самообразования.
13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:
- а) работаю с людьми, которые мне симпатичны;
 - б) у меня интересная работа;
 - в) мои усилия хорошо вознаграждаются.
14. Я люблю, когда:
- а) другие люди меня ценят;
 - б) испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы;
 - в) приятно провожу время с друзьями.
15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:
- а) рассказали о каком-либо интересном деле, связанном с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать;
 - б) написали о моей деятельности;
 - в) обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.
16. Лучше всего я учусь, если преподаватель:
- а) имеет ко мне индивидуальный подход;
 - б) вызывает у меня интерес к предмету;
 - в) устраивает коллективные обсуждения изучаемых вопросов.
17. Для меня нет ничего хуже, чем:
- а) оскорбление личного достоинства;
 - б) неудача при выполнении важного дела;
 - в) потеря друзей.

18. Больше всего я ценю:
- а) успех;
 - б) возможности хорошей совместной работы;
 - в) здравый практичный ум и смекалку.
19. Я не люблю людей, которые:
- а) считают себя хуже других;
 - б) часто ссорятся и конфликтуют;
 - в) возражают против всего нового.
20. Приятно, когда:
- а) работаешь над важным для всех делом;
 - б) имеешь много друзей;
 - в) вызываешь восхищение и всем нравишься.
21. По моему мнению, руководитель в первую очередь должен быть:
- а) доступным;
 - б) авторитетным;
 - в) требовательным.
22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:
- а) о том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;
 - б) о жизни знаменитых и интересных людей;
 - в) о достижениях науки и техники.
23. Если бы у меня были способности к музыке, то я бы предпочел быть:
- а) дирижером;
 - б) композитором;
 - в) солистом.
24. Мне бы хотелось:
- а) придумать интересный конкурс;
 - б) победить в конкурсе;
 - в) организовать конкурс и руководить им.
25. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:
- а) общаясь с друзьями;
 - б) просматривая развлекательные фильмы;
 - в) занимаясь своим любимым делом.
26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:
- а) другие были им довольны;
 - б) прежде всего выполнить свою задачу;
 - в) его не нужно было упрекать за выполненную работу.
27. Для меня важнее всего знать:
- а) что я хочу сделать;
 - б) как достичь цели;
 - в) как организовать людей для достижения цели.

Обработка данных:

Шкала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
«Я»	А	Б	А	В	Б	В	В	А	В	А	Б	Б	В	А
«О»	В	В	В	Б	А	А	Б	Б	А	В	В	А	А	В
«Д»	Б	А	Б	А	В	Б	А	В	Б	Б	А	В	Б	В

Шкала	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
«Я»	Б	А	А	А	А	В	Б	Б	В	Б	Б	В	А
«О»	В	В	В	Б	Б	Б	А	А	А	В	А	А	В
«Д»	А	Б	Б	В	В	А	В	В	Б	А	В	Б	Б

Баллы по каждому варианту ответов присваиваются в соответствии со шкалой.

Так, например, если по первому суждению были выбраны ответы: Б – 2 балла, В – 0 баллов, А – 1 балл, то согласно ключу по шкале «Я» засчитывается 1 балл (ответ А), по шкале «О» – 0 баллов (ответ В), по шкале «Д» – 2 балла (ответ Б).

Далее суммируются баллы по каждой шкале, получаются три результата: N(Я), N(О) и M(Д). Затем для интерпретации результатов тестирования вычисляется выраженность (V) каждой направленности в процентах:

$$V(\text{Я}) = N(\text{Я}) : 0,81;$$

$$V(\text{О}) = N(\text{О}) : 0,81;$$

$$V(\text{Д}) = N(\text{Д}) : 0,81.$$

Интерпретация результатов:

Опросник позволяет определить направленность личности по трем шкалам:

1. Шкала «Я» – направленность на себя: ориентация личности на прямое вознаграждение и удовлетворение, индивидуализм, властность, склонность к соперничеству, агрессивность в достижении статуса, раздражительность, тревожность, интровертированность.

2. Шкала «О» – направленность на общение: стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, однако зачастую в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

3. Шкала «Д» – направленность на дело: заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, полезное для достижения общей цели.

Шкала «Я»: значение V в пределах 0 – 6

В служебной деятельности фактор личной выгоды и прямого вознаграждения за труды не играет для вас главенствующей роли. У вас отсутствуют агрессивность как форма возвеличения своего Я, нездоровое честолюбие, карьеризм и упорная настойчивость в достижении статуса. Последнее рассматривается вами как должное, хотя и не обязательное приложение достигнутых результатов. Вы не приемлете силовых методов в своем стиле руководства и не станете насаждать соперничество и нездоровую атмосферу конкуренции в своем коллективе. Не проявляете мелочной обиды и раздражительности в принципиальных деловых вопросах. В ваших действиях отсутствует подозрительность, скрытность и настороженность по отношению к коллегам. Предпочитаете не выпячивать свои особые заслуги, если даже таковые бесспорны, нередко остаетесь в «тени». Критически относитесь к лести и равнодушны к «показухе». Вполне доброжелательно реагируете на успехи других.

Шкала «Я»: 7-13

В работе фактор личной выгоды и прямого вознаграждения за труды для вас не является определяющим. Вы редко проявляете агрессивность и нездоровое честолюбие, для вас несвойственны карьеризм и излишняя настойчивость в достижении статуса. Вы редко прибегаете к силовым методам решения спорных вопросов и по возможности избегаете соперничества и нездоровой атмосферы конкуренции в своем окружении. Не склонны проявлять мелочную обиду и раздражительность в принципиальных деловых вопросах. Отсутствуют подозрительность, скрытность и настороженность по отношению к коллегам. Довольно критически смотрите на свои заслуги и достижения, если даже таковые бесспорны, нередко остаетесь в «тени». Не прибегаете к показухе и вполне доброжелательно относитесь к успехам других.

Шкала «Я»: 14 – 20

В работе фактор личной выгоды и прямого вознаграждения за труды далеко не всегда является для вас определяющим. Во всяком случае, вы достаточно непритязательны в отношении блеска, шума и суеты вокруг вашей личности. Избегаете проявлять агрессивность и нездоровое честолюбие. Вам несвойственны снобизм и излишняя настойчивость в достижении статуса. Довольно редко прибегаете к силовым методам решения спорных вопросов и по возможности избегаете соперничества и нездоровой атмосферы конкуренции в своем окружении. Не склонны проявлять мелочную обиду и раздражительность в принципиальных деловых вопросах. В вашем характере не замечается подозрительности, скрытности и настороженности по отношению к коллегам. Довольно реалистично смотрите на свои заслуги и достижения, если даже таковые бесспорны. Не прибегаете к показухе. Вполне доброжелательно относитесь к успехам других.

Шкала «Я»: 21 – 27

Вы вполне реалистично подходите к удовлетворению потребностей своего Я. Фактор личной выгоды в работе является для вас определяющим в разумных пределах. Вы избегаете проявлять агрессивность, нездоровое честолюбие, снобизм и чрезмерную настойчивость в достижении статуса. Редко

пользуетесь силовыми методами в решении спорных вопросов, по возможности избегаете нездорового соперничества, выходящего за рамки чисто деловых отношений. Отделяете личную обиду от служебных интересов. У вас не замечается подозрительности и настороженности к коллегам, а также слишком раннего отношения к успехам других. Вы не рветесь «выставляться», предпочитая иногда работать в «тени» без особого ущерба для своих амбиций. Проявляете определенную осторожность при прохождении тестирования, предпочитая сглаживать возможные акценты своих ответов. Можно также предположить весьма сбалансированный тип вашей личности, равномерно распределяющий свою деловую энергию по отслеживаемым данным тестом направлениям.

Шкала «Я»; 28 – 34

Вы довольно реалистически подходите к удовлетворению потребностей своего Я, однако фактор личной выгоды в деловой деятельности играет определенную, хотя и не всегда решающую роль. В работе предпочитаете избегать проявления агрессивности, если отводимый вам статус отвечает действительному положению дел. В противном случае вы можете проявить настойчивость в защите своих прав и интересов, однако не проявляя болезненного честолюбия и ярких форм снобизма. Редко пользуетесь силовыми методами в решении спорных вопросов, по возможности избегаете нездорового соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Отделяете личную обиду от служебных интересов. В стиле вашей деятельности не замечается подозрительности и настороженности к коллегам, а также слишком раннего отношения к успехам других, если таковые вполне заслуженны. Наиболее характерная в подобных случаях для вас реакция – активизация усилий для достижения не менее впечатляющих результатов, которыми вы не против блеснуть, не выглядя слишком навязчивым. В целом вашу позицию относительно своего Я можно определить как «разумный эгоизм».

Шкала «Я»: 35 -40

Фактор личной выгоды и удовлетворения своих потребностей в работе играет для вас вполне определенную и далеко не последнюю роль. Вы предпочитаете избегать проявления агрессивности, однако лишь в том случае, если отводимый вам статус отвечает вашим представлениям. В противном случае возможна весьма активная настойчивость в защите своих прав и интересов. Вы живо реагируете, если задеты ваши амбиции и не удовлетворено ваше честолюбие. В какой-то степени вам присущ снобизм. Вы редко пользуетесь силовыми методами в решении спорных вопросов, по возможности избегаете очень нездорового соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Отделяете личную обиду от служебных интересов. В стиле вашей деятельности не замечается подозрительности и настороженности к коллегам, а также слишком раннего отношения к успехам других, если таковые вполне заслуженны. Наиболее характерная в подобных случаях для вас реакция – активизация усилий для достижения не менее впечатляющих результатов, которыми вы не против блеснуть, не выглядя слишком навязчивым. Кратко вашу позицию относительно своего Я можно определить как «разумный эгоизм».

Шкала «Я»: 41 – 47

Фактор личной выгоды и удовлетворения своих потребностей в работе играет для вас весьма значительную роль, в чем-то даже имеет решающее значение. Вы склонны приписывать себе ведущую роль в решении многих дел. В работе предпочитаете избегать проявления агрессивности, однако лишь в том случае, если отводимый вам статус отвечает вашим представлениям. В противном случае вероятна весьма активная настойчивость в защите своих прав и интересов. Вы живо реагируете, если задеты ваши амбиции и не удовлетворено ваше честолюбие. Вы подвержены снобизму. В своих целях можете прибегать к «силовому» нажиму на окружающих, создавать нервную обстановку соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Далеко не всегда отделяете личную обиду от служебных интересов. Вы можете не проявлять подозрительности и настороженности к коллегам, но быть ранимым по отношению к успехам других, даже если таковые вполне заслуженны. Наиболее характерная для вас в подобных случаях реакция – активизация усилий для достижения не менее впечатляющих результатов, которыми вы не против блеснуть даже в большей мере, чем это стоило бы. Кратко вашу позицию относительно своего Я можно определить как «эгоцентрическую».

Подобная характеристика может быть присуща еще социально незрелым индивидам, а также демонстративному типу личности, отягощенному проблемой самоутверждения.

Шкала «Я»: 48-54

Фактор личной выгоды и удовлетворения своих потребностей в реализации деловой активности играет для вас весьма значительную роль, а в большинстве случаев имеет решающее значение. Вы склонны приписывать себе ведущую роль в решении многих вопросов. Делая карьеру, проявляете авторитарные наклонности, агрессивность как средство достижения желаемого статуса. Весьма активны и настойчивы в защите своих прав и интересов, живо реагируете, если задеты ваши амбиции и не удовлетворено ваше честолюбие, подвержены снобизму. В своих целях можете прибегать к «силовому» нажиму на окружающих, довольно часто создаете нервную обстановку соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Далеко не всегда отделяете личную обиду от служебных интересов. Можете быть подозрительным и настороженным к коллегам, при этом проявлять раннее отношение к успехам других, если даже таковые вполне заслуженны. Наиболее характерная для вас в подобных случаях реакция – активизация усилий для достижения не менее впечатляющих результатов, бурная реклама лично проделанного и еще больше – перспектив, по возможности с «затенением» успехов коллег и альтернативных направлений. Кратко вашу позицию относительно своего Я можно определить как «явно выраженный эгоцентризм».

Подобную характеристику могут дать социально незрелые индивиды, а также выраженный демонстративный тип личности с неудовлетворенной потребностью самоутверждения.

Шкала «Я»: 55 – 60

Фактор личной выгоды и удовлетворения своих потребностей имеет для вас исключительное и решающее значение. Вы склонны приписывать себе главенствующую роль в решении многих вопросов и ждете от окружения восхвалений. В служебной карьере проявляете авторитарные наклонности, возможны проявления агрессивности как средства достижения желаемого статуса. Вам присущи весьма активная и капризная настойчивость в защите своих прав и интересов, выраженный снобизм. Вы живо реагируете, если задеты ваши амбиции и не удовлетворено ваше честолюбие. В своих целях можете прибегать к «силовому» нажиму на окружающих, часто создаете нервную обстановку соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Вы не в состоянии отделить личную обиду от служебных интересов. В стиле деятельности наблюдаются подозрительность и настороженность к коллегам, при этом проявляется ранимое отношение к успехам других, если даже таковые вполне заслуженны. Наиболее характерная для вас в подобных случаях реакция – бурная «рисовка» своих не менее впечатляющих результатов, ослепительная реклама лично проделанного и еще больше – перспектив, с обязательным «затенением» успехов коллег и альтернативных направлений. Вашу позицию относительно своего Я можно определить как «гипертрофированный эгоцентризм». Подобную характеристику могут дать социально незрелые личности, а также демонстративный тип личности с выраженной потребностью самоутверждения.

Шкала «Я»: 61 и выше

Фактор личной выгоды и удовлетворения потребностей в реализации деловой активности имеет для вас исключительное и абсолютное значение. Вы склонны приписывать себе главенствующую роль в решении всех дел и ждете от окружения лишь восхвалений. Видите себя исключительной личностью. В служебной карьере проявляете авторитарные склонности, возможны проявления агрессивности как средства достижения желаемого статуса. Вам присущи весьма активная и капризная настойчивость в защите своих прав и интересов, выраженный снобизм, гипертрофированное честолюбие. Вы живо реагируете, если задеты ваши амбиции. В своих целях можете прибегать к «силовому» нажиму на окружающих, часто создаете нервную обстановку соперничества, выходящего за рамки деловых отношений. Не в состоянии отделить личную обиду от служебных интересов. В стиле деятельности наблюдаются подозрительность и настороженность к коллегам, при этом проявляется ранимое отношение к успехам других, если таковые даже вполне заслуженны. Наиболее характерная в подобных случаях реакция – бурная «рисовка» своих не менее впечатляющих результатов, ослепительная реклама лично проделанного и еще больше – перспектив, с обязательным «затенением» успехов коллег и альтернативных направлений. Вашу позицию относительно своего Я можно определить как «предельно гипертрофированный эгоцентризм». Подобную характеристику могут дать социально незрелые индивиды, а также демонстративный тип личности с выраженной потребностью самоутверждения.

Шкала «О»: 0 – 6

Скорее всего вы крайне мало нуждаетесь в общении и совместном сотрудничестве с другими людьми, однозначно и даже категорично предпочитая деловое одиночество коллективным действиям. Общественное мнение о вас так же мало вас затрагивает, как и возможность оказаться в коммуникационной изоляции. Нередки конфронтационные отношения с коллективом, причем вас довольно легко спровоцировать на них. Вы неуступчивы в этических вопросах и совершенно негибки в межличностных отношениях, при этом чрезмерно переборчивы в своих эмоциональных привязанностях. Коротко: вы – самодостаточный одиночка.

Подобная позиция характерна для:

- демонстративного типа личности, имеющего достаточно большие затруднения в сфере межличностных отношений и потому их отвергающего;
- ярких эгоцентристов, подавляющих любые формы равного сотрудничества;
- лиц, подверженных аутизму (действительно ушедших «в себя» в силу различных причин).

Шкала «О»: 7-13

Вы мало нуждаетесь в общении, эмоциональной отзывчивости и совместном сотрудничестве с другими людьми, однозначно предпочитая деловое одиночество коллективным действиям. Общественное мнение о вас так же мало вас затрагивает, как и возможность оказаться в коммуникационной изоляции, однако открытую конфронтацию с коллективом проявляете лишь при ущемлении ваших интересов. Недостаточно гибки в межличностных отношениях и весьма переборчивы в своих эмоциональных привязанностях. Коротко: вы – самодостаточный одиночка. Подобная позиция характерна для:

- демонстративного типа личности, имеющего достаточно большие затруднения в сфере межличностных отношений и потому их отвергающего;
- ярких эгоцентристов, подавляющих любые формы равного сотрудничества;
- лиц, подверженных аутизму (действительно ушедших «в себя» в силу различных причин).

Шкала «О»: 14 – 20

По возможности вы избегаете широкого круга общения, достаточно легко переносите одиночество и чаще предпочитаете работать в одиночку, чем в тесном взаимодействии с коллективом сотрудников. Предпочитаете работу без постоянной коммуникационной нагрузки. Эмоционально привязаны к сравнительно узкому кругу знакомых, хотя в межличностных отношениях особых затруднений не испытываете. Вы, скорее, представитель «малой» группы, тяготеющий к индивидуальному фронту работ. Весьма независимы относительно общественного мнения и способны отстаивать свою позицию перед подавляющим большинством. Индивидуальным отношениям придаете первостепенное значение по сравнению с более широкими, коллективными отношениями.

Шкала «О»: 21 -27

У вас довольно неплохие коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, однако по возможности вы избегаете чрезвычайно широкого круга общения; достаточно легко переносите одиночество и временами предпочитаете работать в одиночку, нежели в тесном взаимодействии с коллективом сотрудников. Наиболее оптимальной представляется работа в сравнительно небольшой группе (в которой и реализуется потребность в эмоциональной привязанности), без чрезмерных коммуникационных нагрузок. В принципе в межличностных отношениях особых затруднений не испытываете и при необходимости вполне можете проявлять эмоциональную гибкость. Вы – типичный представитель малой группы. Весьма независимы относительно общественного мнения и способны отстаивать свою позицию перед подавляющим большинством. Индивидуальным отношениям придаете первостепенное значение по сравнению с более широкими, коллективными отношениями.

Шкала «О»: 28-34

У вас неплохие коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, и в определенной степени вы пытаетесь через это реализоваться. Избегаете явного одиночества, особенно в профессиональной деятельности, гораздо активнее работаете в коллективе, чем в одиночку, лучше чувствуете себя в атмосфере коллективного одобрения или всеобщего увлечения делом. Эмоционально отзывчивы в межличностных отношениях, довольно легко сходитесь с людьми и умеете поддерживать компанию. В то же время вы больше настроены на отдельных людей и их привязанность и одобрение, чем на весь коллектив в целом. Проявляете организаторские и административные способности, то есть умеете работать с персоналом и получаете от этого удовольствие.

Шкала «О»: 35 – 40

У вас хорошие коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, и вы вполне конкретно пытаетесь через это реализоваться. Избегаете явного одиночества или индивидуального фронта работ в своей профессиональной деятельности, гораздо активнее работаете в коллективе, любите атмосферу коллективного одобрения или всеобщего увлечения делом. Поддерживаете широкий круг знакомств, проявляя иногда даже навязчивость в установлении отношений. Эмоционально отзывчивы, этически гибки, чутко реагируете на отношения окружающих и в случае конфликта первым идете на компромисс. Довольно легко сходитесь с людьми и умеете поддерживать компанию, стараетесь гибко лавировать между интересами отдельных индивидов и коллектива (подавляющего большинства) в целом. Проявляете организаторские и административные способности, то есть стремитесь работать с персоналом и получаете от этого удовольствие. Если кратко: вы – миротворец и душа коллектива.

Шкала «О»: 41 – 47

У вас хорошие коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, и вы вполне настойчиво пытаетесь через это реализоваться. Избегаете явного одиночества или индивидуального фронта

работ в своей профессиональной деятельности, гораздо активнее работаете в атмосфере коллективного одобрения или всеобщего увлечения делом. Любите поддерживать широкий круг знакомств, проявляя иногда даже навязчивость в установлении отношений. Эмоционально отзывчивы, этически гибки, чутко реагируете на отношения окружающих и в случае конфликта первым идете на компромисс. Довольно легко сходитесь с людьми и умеете поддерживать компанию, стараетесь гибко лавировать между интересами отдельных людей и коллектива (подавляющего большинства) в целом, однако все же больше настроены на мнение большинства, чем отдельных лиц. Проявляете организаторские и административные способности, то есть стремитесь работать с персоналом и получаете от этого удовольствие, однако чрезмерно зависимы от коллектива и мало способны противопоставить ему свои требования. Если кратко: вы – миротворец и душа коллектива.

Шкала «О»: 48 – 54

У вас отличные коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, и вы в значительной степени пытаетесь реализоваться в этом плане. Явно избегаете одиночества или индивидуального фронта работ в своей профессиональной деятельности, гораздо активнее работаете в атмосфере коллективного одобрения или всеобщего увлечения делом. Любите поддерживать широкий круг знакомств, проявляя навязчивость в установлении отношений. Эмоционально очень отзывчивы, этически гибки, чутко реагируете на отношения окружающих и в случае конфликта всегда первым идете на компромисс. Довольно легко, хотя и несколько поверхностно сходитесь с людьми и умеете поддерживать компанию, стараетесь гибко лавировать между интересами отдельных людей и коллектива, при этом, однако, всегда попадая под влияние подавляющего большинства. В конфликтных ситуациях вы – сторонник сохранения мира (статуса) путем принесения в жертву интересов отдельных лиц. Способны навязывать свои организаторские и административные способности, то есть стремитесь работать с персоналом и получаете от этого удовольствие, однако чрезмерно зависимы от коллектива и мало способны противопоставить ему свои требования.

Шкала «О»: 55 – 60

У вас отличные и заметные коммуникативные способности в сфере деловых и межличностных отношений, и вы в максимальной степени пытаетесь реализоваться в этом плане (гипертрофированный сдвиг активности в сферу межличностных отношений). Явно избегаете одиночества или индивидуального фронта работы в своей профессиональной деятельности, гораздо активнее работаете в атмосфере коллективного одобрения или всеобщего увлечения делом. Любите поддерживать широкий круг знакомств, проявляя навязчивость в установлении отношений. Эмоционально очень отзывчивы, этически гибки, чутко реагируете на отношения окружающих и в случае конфликта первым идете на компромисс. Довольно легко, хотя и поверхностно сходитесь с людьми и умеете поддерживать компанию, стараетесь гибко лавировать между интересами отдельных людей и коллектива, при этом, однако, всегда попадая под влияние подавляющего большинства. В конфликтных ситуациях вы – сторонник сохранения мира (статуса) путем принесения в жертву отдельных

лиц. Как правило, навязываете свои организаторские и административные способности, то есть стремитесь работать с персоналом и получаете от этого удовольствие, однако чрезмерно зависимы от коллектива и мало способны противопоставить ему свои требования.

Шкала «О»: 61 и выше

Явная демонстрация направленности личности на общение (гипертрофированный сдвиг активности в сферу межличностных отношений) – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация прежде всего на совместную деятельность, но зачастую в ущерб выполнению конкретных заданий или поддержки отдельных личностей, если это связано с риском потерять социальное одобрение большинства или вышестоящих. Предельная зависимость от группы, выраженная потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми, компромиссность и этическая лабильность (мягкость, принятие).

Шкала «Д»: 0-6

Неспособность отстаивать свою деловую стратегию и отсутствие действенных механизмов достижения конкретных результатов, отсутствие четких планов и приоритетности действий. Недостаточная «вработываемость» в проблему, выраженная тенденция избегать прямой ответственности в ситуациях, требующих личного вмешательства, попытка заменить последнее опосредованно-руководящими указаниями, формализм.

Шкала «Д»: 7-13

Недостаточное упорство в отстаивании своей деловой стратегии и недостаточное наличие действенных механизмов достижения конкретных результатов, слабая разработка четких оперативных планов и приоритетности действий. Малоудовлетворительная «вработываемость» в проблему, тенденция избегать прямой ответственности в ситуациях, требующих непосредственно личного вмешательства, попытка заменить последнее опосредованно-руководящими указаниями, формализм.

Шкала «Д»: 14 – 20

Неспособность проявлять достаточно упорства в отстаивании своей деловой стратегии. Иногда отсутствует должное использование действенных механизмов достижения конкретных результатов. Нечеткая разработка оперативных планов и приоритетности действий, не всегда удовлетворительная «вработываемость» в проблему. Могут проявляться тенденция избегать прямой ответственности в ситуациях, требующих непосредственно личного вмешательства, и попытка заменить последнее опосредованно-руководящими указаниями, определенный формализм.

Шкала «Д»: 20 -27

Вы – исполнительный работник и стараетесь доводить начатое дело до конца. Однако иногда, в силу веских причин, можете проявлять недостаточно упорства в отстаивании своей деловой стратегии и эффективного использования действенных механизмов для достижения конкретных результатов, хотя почти всегда имеете четкую разработку оперативных планов и приоритетности действий. Как правило, хорошо представляете на уровне практического решения возникающие проблемы и предпочитаете личное

оперативное вмешательство с принятием на себя ответственности, однако последнее иногда может подменяться формализмом в случае крайне неблагоприятного сложения обстоятельств. Вы – неплохой руководитель, так как чаще предпочитаете видеть прямые результаты своего труда, чем выискивать причины неудач.

Шкала «Д»: 28 – 34

Вы – энергичный, исполнительный работник и стараетесь доводить начатое дело до конца. Достаточно гибко, но при этом и упорно отстаиваете свою деловую стратегию и стараетесь наиболее эффективно использовать действенные механизмы для достижения конкретных результатов. Предпочитаете иметь заранее четкую разработку оперативных планов и приоритетности действий. Как правило, хорошо представляете на уровне практического решения возникающие проблемы и предпочитаете личное оперативное вмешательство с принятием на себя ответственности за руководство. Не терпите формализма и редко бросаете начатое дело. Ориентируетесь прежде всего на деловое, а не межличностное сотрудничество. Вы малоуязвимы к критике сверху или подавляющего коллективного мнения и способны отстаивать в интересах дела свое принципиальное мнение. Вы – неплохой руководитель, так как гораздо чаще предпочитаете видеть прямые результаты своего труда, чем выискивать причины неудач.

Шкала «Д»: 35 -40

Вы – очень энергичный работник, исполнительный и всегда старающийся доводить начатое дело до конца, при этом нередко в более широких пределах, чем предусмотрено должностными обязанностями. Весьма энергично и упорно отстаиваете свою деловую стратегию, при этом весьма эффективно используете самые действенные механизмы для достижения конкретных результатов. Предпочитаете иметь четкую разработку оперативных планов и приоритетности действий. Как правило, хорошо представляете на уровне практического решения возникающие проблемы и предпочитаете личное оперативное вмешательство с принятием на себя ответственности за руководство. Не терпите формализма и редко бросаете начатое дело. Какие-либо препятствия или усложнения только усиливают вашу деловую активность. Проявляете ориентацию прежде всего на деловое, а не межличностное сотрудничество, из-за чего иногда способны конфликтовать в интересах дела с подчиненными. Практически неуязвимы к критике подавляющего большинства и всегда сохраняете способность отстаивать в интересах дела свое принципиальное мнение. Вы – хороший руководитель рабочей группы или направления, так как предпочитаете видеть прямые результаты своего труда, а не выискивать причины неудач. Склонны к трудоголизму.

Шкала «Д»: 41 – 47

Вы – очень энергичный и инициативный работник, всегда старающийся доводить начатое дело до конца, при этом нередко в более широких пределах, чем предусмотрено вашими должностными обязанностями. Весьма энергично и упорно отстаиваете свою деловую стратегию, при этом наиболее эффективно используете самые действенные механизмы для достижения конкретных результатов. Предпочитаете иметь четкую разработку оперативных планов и

приоритетности действий. Как правило, хорошо представляете на уровне практического решения возникающие проблемы и предпочитаете личное оперативное вмешательство с принятием на себя ответственности за руководство. Практически не терпите формализма и любых проволочек. Какие-либо препятствия или усложнения только усиливают вашу деловую активность. Ориентируетесь прежде всего на деловое, а не межличностное сотрудничество, из-за чего вполне способны конфликтовать в интересах дела с подчиненными. Практически неуязвимы к критике и можете выдерживать «прессинг», всегда сохраняете способность отстаивать в интересах дела свое принципиальное мнение. Вы – отличный руководитель рабочей группы или направления, так как предпочитаете видеть прямые результаты своего труда, а не выискивать причины неудач. Типичный трудоголик и желаете видеть такое же отношение к труду у своих сотрудников. Впрочем, вполне возможна сознательная демонстрация трудоголизма как наиболее желаемого делового качества.

Шкала «Д»: 48-54

Вы ориентированы исключительно на дело, даже в ущерб личной жизни. Межличностные отношения для вас определяются прежде всего деловыми интересами и отличаются чрезмерной принципиальностью. Вы практически негибаете в отстаивании своей деловой стратегии и стремлении добиться результата любыми средствами, причем, предпочтение отдаете все же наиболее эффективным. Способны игнорировать общественное мнение и действовать в условиях крайне неблагоприятного окружения, чтобы в конечном итоге реализовать задуманное. Какие-либо препятствия или усложнения только усиливают вашу деловую активность. Вы – незаменимый и неутомимый руководитель рабочей группы или какого-либо направления, однако вследствие заметно выраженного трудоголизма можете создавать чрезмерно требовательную и напряженную атмосферу в рабочем коллективе. Идеальны как индивидуальный работник, однако для вас существует опасность некоторого «застревания» и сужения вашего внутреннего мира исключительно на деловых интересах. Впрочем, вполне вероятны сознательная демонстрация и усиление трудоголизма как наиболее желаемого качества характера.

Шкала «Д»: 55 – 60

Вы демонстрируете трудоголизм как предельно акцентированную (выраженную, доминантную) форму деловой активности. Ориентированы исключительно на дело. Концентрация усилий достигается также за счет сужения других интересов и в ущерб личной жизни. Практически негибаете в отстаивании своей деловой стратегии и использовании самых эффективных средств достижения цели. Возможна установка на достижение конкретного результата любой, пусть и дорогой ценой. В межличностных отношениях основной критерий ценности – польза делу. Склонны выдерживать длительные конфликты, если это неизбежно на пути к цели. Какие-либо препятствия или сложности только усиливают вашу активность. Вы – незаменимый и неутомимый руководитель рабочей группы или какого-либо направления, однако вследствие заметно выраженного трудоголизма можете создавать чрезмерно требовательную и напряженную атмосферу в рабочем коллективе. Вы идеальны как индивидуальный работник, однако для вас существует

серьезная опасность «застревания» и еще большего сужения внутреннего мира исключительно на деловых интересах. Впрочем, вполне вероятны сознательная демонстрация и усиление трудоголизма как наиболее желаемого качества характера.

Шкала «Д»: 61 и выше

Для вас характерна направленность на дело – заинтересованность в решении деловых проблем и достижении конкретного результата прежде всего, выполнение работы наиболее эффективными средствами, ориентация на деловое, а не межличностное сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение и действовать вопреки сложившемуся, трудоголизм как характерное личностное качество. Однако предельная акцентуированность (выраженность) указанных качеств ставит под сомнение достоверность полученных результатов и позволяет думать о ярко выраженной демонстрации своих деловых достоинств или же о достаточно глубоком искажении самоосознания.

**Удовлетворенность профессией
(методика В.А. Ядова, модификация Н.В. Кузьминой, А.А. Реана)**

Цель: Методика направлена на изучение удовлетворённости профессией и факторов привлекательности профессии.

Инструкция: Обведите кружком те пункты, которые отражают Ваше отношение к избранной профессии. В колонке А отмечено то, что «привлекает», в колонке Б – что «не привлекает». Отмечайте только то, что для Вас действительно значимо. Делать выбор во всех без исключения строках обязательно.

А	Б
1. Профессия одна из важнейших в обществе	1. Мало оценивается важность труда
2. Работа с людьми	2. Не умею работать с людьми
3. Работа требует постоянного творчества	3. Нет условий для творчества
4. Работа, не вызывает переутомления	4. Работа вызывает переутомление
5. Большая зарплата	5. Небольшая зарплата
6. Возможность самосовершенствования	6. Невозможность самосовершенствования
7. Работа соответствует моим способностям	7. Работа не соответствует моим способностям
8. Работа соответствует моему характеру	8. Работа не соответствует моему характеру

9. Небольшой рабочий день	9. Большой рабочий день
10. Отсутствие частого контакта с людьми	10. Частый контакт с людьми
11. Возможность достичь социального признания, уважения	11. Невозможность достичь социального признания, уважения

Обработка данных:

По каждому из 11 факторов подсчитывается коэффициент значимости (КЗ). Коэффициент значимости определяется по следующей формуле:

$$KZ = \frac{(n^+) - (n^-)}{N},$$

где N – объем выборки (количество обследуемых),
 (n^+) – количество обследуемых, которые отметили данный фактор в колонке А,
 (n^-) – количество обследуемых, которые отметили данный фактор в колонке Б.

Коэффициент значимости может изменяться в пределах от – 1 до + 1. Результаты диагностики по группе заносятся в таблицу.

Иногда при интерпретации результатов допускается серьезная методическая ошибка: нельзя рассматривать только окончательный показатель КЗ, не учитывая соотношение (n^+) и (n^-) . Необходимо строить интерпретацию с учетом как первого, так и второго аспектов. Продемонстрируем это на следующем примере.

Низкий коэффициент значимости фактора (близкий к нулю) ещё не означает его полной незначимости. Необходимо прежде всего понять, каким образом получился этот низкий коэффициент.

Совершенно ясно, что два невысоких коэффициента значимости:

$$KZ = \frac{55-45}{100} = 0,1 \quad \text{и} \quad KZ = \frac{10-0}{100} = 0,1,$$

хотя и равны между собой количественно, но качественно отражают различные типы реальности.

Второй случай действительно свидетельствует о низкой значимости данного фактора в определенной выборке: 90% опрошиваемых вообще не назвали его в числе значимых, не обратили на него внимания.

В первом же случае все 100% опрошиваемых отметили этот фактор как значимый. Низкий КЗ свидетельствует не столько о низкой значимости фактора, сколько о его противоречивой оценке респондентами: для одних он имеет положительное значение (привлекает в профессии), а для других – отрицательное (соответственно не привлекает).

Методика определения удовлетворенности трудом (А.В. Батрашев)

Цель: Методика направлена на выявление уровня удовлетворенности трудом по следующим составляющим: интерес к выполняемой работе, достижения в профессиональной деятельности, взаимоотношения с коллегами и руководством, предпочтение выполняемой работы зарплате, условия труда; определяется профессиональная ответственность работника и его уровень притязаний в профессиональной деятельности.

Инструкция: Прочтите каждое из утверждений и оцените, насколько оно верно для Вас. На бланке напротив вопроса отметьте выбранный вариант А, Б или В галочкой.

Текст опросника:

1. То, чем я занимаюсь на этой работе, меня интересует:
 - а) да;
 - б) отчасти;
 - в) нет.
2. За последнее время я добил(ась)ся успехов в своей должности:
 - а) да;
 - б) отчасти;
 - в) нет.
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:
 - а) да;
 - б) не со всеми;
 - в) нет.
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:
 - а) да;
 - б) не всегда;
 - в) нет.
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
 - а) да;
 - б) отчасти;
 - в) нет.
6. В работе меня, прежде всего, привлекает возможность узнавать что-то новое:
 - а) да;
 - б) время от времени;
 - в) нет.
7. С каждым месяцем я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
 - а) да;
 - б) отчасти;
 - в) нет.
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
 - а) да;

- б) не все;
в) нет.
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на тебя работу:
а) да;
б) отчасти;
в) нет.
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
а) да, часто;
б) редко;
в) нет.
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
а) да;
б) возможно;
в) нет.
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
а) да;
б) время от времени;
в) нет.
13. Меня не устраивает организация труда в нашей организации:
а) да;
б) не совсем;
в) нет.
14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:
а) да;
б) иногда;
в) нет.
15. Меня редко хвалят или благодарят за работу:
а) да;
б) иногда;
в) нет.
16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил(а) место работы:
а) да;
б) может быть;
в) нет.
17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:
а) да;
б) иногда;
в) нет.
18. В нашей компании созданы благоприятные условия труда:
а) да;
б) не совсем;

в) нет.

19. Мне не нравится то, что, работая здесь, я не могу добиться большего успеха, чем сейчас:

а) да;

б) отчасти;

в) я с этим не согласен.

20. Я хорошо подхожу на роль руководителя нашей смены:

а) да;

б) смог(ла) бы внести некоторые изменения;

в) нет.

21. Работа, которую я выполняю, оплачивается компанией справедливо:

а) да;

б) не совсем;

в) нет.

22. У меня есть все, что необходимо мне для работы:

а) да;

б) не совсем;

в) нет.

23. Когда дела на работе идут плохо, я чувствую в этом долю своей вины:

а) да;

б) отчасти;

в) нет.

24. Мои интересы совпадают с интересами нашей организации:

а) да;

б) отчасти;

в) нет.

25. Работая здесь, я чувствую, как теряю свою компетенцию:

а) да;

б) отчасти;

в) нет.

26. Мне нравятся люди, работающие в моей смене:

а) да;

б) не все;

в) нет.

27. Наш руководитель воодушевляет меня на работу с высокой отдачей:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

28. От моих действий зависит качество предоставляемых компанией услуг:

а) да;

б) отчасти;

в) нет.

29. Я мог(ла) бы работать больше в нашей компании даже без материального вознаграждения:

а) да;

б) может быть;

в) нет.

30. Я могу рассказать о нашей организации как о хорошем месте работы с неплохими условиями труда:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

31. Если я выполняю свои обязанности ненадлежащим образом, то это не беспокоит меня:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

32. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы, не могу довольствоваться тем, что мне предлагают:

а) да;

б) отчасти;

в) нет.

Обработка данных:

Ключ:

Составляющие удовлетворенности трудом	Утверждения
Интерес к работе	1, 6, 12, 24
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7, 19, 25
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3, 8, 14, 26
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17, 27
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11, 20, 32
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4, 16, 21, 29
Удовлетворенность условиями труда	13, 18, 22, 30
Профессиональная ответственность	9, 23, 28, 31

Дешифратор:

Утверждение	Вариант ответа			Утверждение	Вариант ответа		
	А	Б	В		А	Б	В
1	2	1	0	17	0	1	2
2	2	1	0	18	2	1	0
3	2	1	0	19	0	1	2
4	2	1	0	20	2	1	0
5	2	1	0	21	2	1	0

6	2	1	0	22	2	1	0
7	2	1	0	23	2	1	0
8	2	1	0	24	2	1	0
9	0	1	2	25	0	1	2
10	2	1	0	26	2	1	0
11	2	1	0	27	2	1	0
12	0	1	2	28	2	1	0
13	0	1	2	29	2	1	0
14	0	1	2	30	2	1	0
15	0	1	2	31	0	1	2
16	2	1	0	32	2	1	0

Методика изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

Интегративным показателем, отражающим благополучие или неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др. Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

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

Текст опросника:

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:

- а) да;
- б) отчасти;
- в) нет.

2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:

- а) да;
- б) отчасти;
- в) нет.

3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:

- а) да;
- б) не со всеми;
- в) нет.

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

- а) да;
- б) не всегда;
- в) нет.

5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
- а) да;
 - б) отчасти;
 - в) нет.
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:
- а) да;
 - б) время от времени;
 - в) нет.
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
- а) да;
 - б) не уверен;
 - в) нет.
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
- а) да;
 - б) что-то среднее;
 - в) нет.
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удастся выполнить всю возложенную на вас работу:
- а) да;
 - б) среднее;
 - в) нет.
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
- а) да;
 - б) редко;
 - в) нет.
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
- а) да;
 - б) среднее;
 - в) нет.
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
- а) да;
 - б) время от времени;
 - в) нет.
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:
- а) да;
 - б) не совсем;
 - в) нет.
14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:
- а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
15. Меня редко поощряют за работу:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

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

а) да;

б) может быть;

в) нет.

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

а) да;

б) иногда;

в) нет.

18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:

а) да;

б) не совсем;

в) нет.

Обработка данных:

Ключ:

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

Дешифратор к ключу:

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

Утверждения	Варианты ответов			Утверждения	Варианты ответов		
	а	б	в		а	б	в

1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

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

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

Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина)

Инструкция: Прочтите внимательно каждое утверждение. Если вы согласны с утверждением, то рядом с его номером напишите «да».

Текст опросника:

1. Я знаю, что ожидает меня на работе завтра, в ближайшем будущем.
2. Я имею материалы, оборудование и другие ресурсы, необходимые для того, чтобы сделать свою работу хорошо.
3. Меня похвалили за хорошую работу (за достижения) в течение последних семи дней.
4. Руководитель беспокоится обо мне на личном уровне, справляется, как мои дела и дела моей семьи.
5. Я имею возможности развивать свои навыки, повышать знания.
6. Мое мнение на работе принимается во внимание, учитывается.
7. Миссия компании близка и понятна мне, моя работа согласуется с миссией.
8. Мои сотрудники и коллеги в целом лояльны к компании.
9. Я имею хорошего друга (друзей) на работе.
10. За последние шесть месяцев состоялся разговор, в ходе которого моя работа анализировалась и была должным образом оценена.

Обработка данных: Каждый ответ «да» считается как 1 балл. Количество баллов суммируется. Чем больше сумма баллов, тем выше удовлетворенность работой.

Опросник «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Разонова)

Эффективная деятельность сотрудника во многом зависит от его удовлетворенности трудом. Обследование может проводиться индивидуально или в группе. Испытуемым раздают анкеты, содержащие 14 утверждений и 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов.

Инструкция: Необходимо оценить каждое из этих утверждений, обведя кружком цифру, соответствующую представлениям о степени удовлетворенности потребностей и запросов:

- 1 балл – вполне удовлетворен
- 2 балла – удовлетворен
- 3 балла – не вполне удовлетворен
- 4 балла – не удовлетворен
- 5 баллов – крайне неудовлетворен.

Текст опросника:

1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией) где вы работаете.
1 2 3 4 5
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум...)
1 2 3 4 5
3. Ваша удовлетворенность работой.
1 2 3 4 5
4. Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников.
1 2 3 4 5
5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника.
1 2 3 4 5
6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией вашего начальника.
1 2 3 4 5
7. Ваша удовлетворенность зарплатой в отношении соответствия трудозатратам.
1 2 3 4 5
8. Ваша удовлетворенность зарплатой при сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях.
1 2 3 4 5
9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением.
1 2 3 4 5
10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения.
1 2 3 4 5
11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности.
1 2 3 4 5
12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к вашему интеллекту.
1 2 3 4 5
13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня.

1 2 3 4 5

14. Ваша удовлетворенность работой в той степени, которая может повлиять на ваше решение искать другую работу.

1 2 3 4 5

Обработка данных:

При обработке результатов суммируются баллы, отмеченные на бланке анкеты. По результатам обследования можно набрать от 14 до 70 баллов.

Если человек набирает 40 и более баллов, то это свидетельствует о его неудовлетворенности работой. Чем меньше баллов набирает работник, тем выше у него удовлетворенность работой:

5–20 баллов – вполне удовлетворен

21–32 балла – удовлетворен

33–44 балла – не вполне удовлетворен

45–60 балла – не удовлетворен

свыше 60 баллов – крайне неудовлетворен

Данная методика может также применяться для оценки удовлетворенности работой целого коллектива (группы). В таком случае используются средние величины показателей.

**Опросник для изучения степени удовлетворённости
своим функционированием в различных сферах
(И.Колер (I.Karler))**

Цель: изучение степени удовлетворенности респондента своим функционированием в различных сферах жизнедеятельности: супружеская жизнь, взаимоотношения с родственниками, профессиональная сфера, социальная сфера.

Инструкция: Перед Вами утверждения, касающиеся различных проблем и трудностей, с которыми могут сталкиваться люди. Прочтите их и выберите один из вариантов ответа. Обратите внимание: в вопросах 1-24 речь идёт о Ваших взаимоотношениях с родственниками (мужем, женой, родителями, тещей, свекровью и др.). Если людей, состоящих с Вами в таком родстве, нет – можете не отвечать на эти вопросы. В случае незарегистрированного брака или развода, если Вы рассматриваете Ваши партнерские отношения как достаточно устойчивые или продолжающиеся, несмотря на развод (например, в связи с воспитанием детей), отвечайте, пожалуйста, на соответствующие вопросы».

Варианты ответов:

совершенно верно – 5 баллов;

скорее верно – 4 балла;

частично – да, частично – нет – 3 балла;

скорее неверно – 2 балла;

совершенно неверно – 1 балл.

Текст опросника:

1. Мой брак страдает от недостаточного взаимопонимания.
2. Мой брак страдает от недостатка взаимной нежности.
3. У меня есть затруднения в супружеской жизни вследствие нарушения сексуальных отношений.
4. У меня возникают трудности в супружеской жизни из-за разного подхода к воспитанию детей.
5. У меня возникают трудности в супружеской жизни из-за различий, связанных с темпераментом и характером.
6. У меня портятся отношения в супружеской жизни из-за различного понимания распределения домашних обязанностей.
7. У меня возникают недоразумения в супружеской жизни из-за разного отношения к деньгам.
8. У меня возникают трудности в супружеской жизни из-за разного отношения к намерению иметь детей.
9. Мои отношения в супружеской жизни омрачаются внебрачными связями.
10. Мои отношения в супружеской жизни страдают из-за разногласий по поводу совместного проведения времени.
11. У меня возникают конфликты в супружеской жизни из-за чрезмерной занятости на работе.
12. У меня бывают разногласия с матерью.
13. У меня бывают разногласия с отцом.
14. У меня возникают трудности во взаимоотношениях с братьями и сестрами.
15. У меня напряженные отношения с тещей (свекровью).
16. У меня напряженные отношения с тестем (свекром).
17. Собственные дети доставляют мне трудности.
18. У меня возникают конфликты с приемными детьми.
19. У меня возникают трудности в отношениях с родственниками мужа (жены).
20. У меня возникают трудности с родственниками, живущими со мной в одной квартире (в одном доме).
21. Я считаю свою семейно-бытовую ситуацию неудовлетворительной.
22. Меня тяготит болезнь члена (членов) семьи, необходимость его (их) обслуживать.
23. Я недоволен своей работой в настоящее время, потому что она не удовлетворяет моих профессиональных интересов.
24. Мне мешает ежедневная монотонность моей работы.
25. Мне доставляет определенные трудности многоплановость моей работы.
26. Я испытываю неудовлетворенность своей работой вследствие преобладания административных задач над профессиональными.
27. У меня напряженные отношения с вышестоящими по службе.
28. У меня возникают затруднения с коллегами по работе.
29. У меня возникают конфликты с моими подчиненными.

30. Я неудовлетворен своей работой, потому что она не соответствует моей профессии.

31. Я недоволен своей работой, потому что возросшие профессиональные требования не соответствуют более моей квалификации.

32. Я испытываю неудовлетворенность, потому что вынужден выполнять работу, соответствующую более низкой квалификации, чем моя.

33. У меня возникают трудности в связи с перегрузкой на работе.

34. Мое удовлетворение от работы омрачается недостаточным ее признанием.

35. Я нахожусь в трудных взаимоотношениях со своим ближайшим окружением (родители, семья, друзья), потому что там господствуют моральные установки, которые я не разделяю.

36. У меня возникают конфликты с моим ближайшим окружением из-за различия в политических взглядах.

37. У меня бывают проблемы с моими близкими из-за религиозных взглядов, которые я не разделяю.

38. Между мной и моими близкими возникает напряжение из-за различия мировоззренческих позиций.

39. Я испытываю напряжение (неудовлетворение), потому что мои общественно-политические установки находятся в противоречии с актуальной общественной действительностью.

40. Я нахожусь в трудном положении, так как мои политические убеждения противоречат общественным требованиям.

41. Я переживаю, что не участвую в общественных организациях.

42. Я считаю своим недостатком отсутствие собственной общественной активности.

43. У меня очень напряженная жизнь, так как я загружен общественными обязанностями.

44. Мои отношения с друзьями (коллегами) ухудшаются из-за различия политико-мировоззренческих взглядов.

45. Я переживаю, когда, глядя на ошибки политических и общественных деятелей, разочаровываюсь в них.

Обработка данных:

- Источник трудностей в супружеской жизни, вопросы: 1-11.
- Источники трудностей во взаимоотношениях с родственниками: 12-22.
- Источник трудностей в профессиональной сфере: 23-34.
- Источники трудностей в социальной сфере: 35-45.

Степень неудовлетворенности респондента своим функционированием в определенной сфере жизнедеятельности считается высокой, если было набрано более 60% от максимально возможного количества баллов по каждой шкале.

**Методика «Изучение удовлетворенности учителей
своей профессией и работой»
(Н.В. Журин и Е.П. Ильин)**

Цель: Методика разработана для выявления степени удовлетворенности учителей своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности.

Инструкция: Просим вас ознакомиться с данной анкетой (опросником) и ответить на содержащиеся в ней вопросы; выберите один из вариантов ответа («да», «не знаю», «нет»), который совпадает с вашим мнением, и поставьте под ним знак «+».

Текст опросника:

Удовлетворены ли вы:	да	не знаю	нет
1. вашей профессией			
2. достигаемыми результатами			
3. взаимоотношениями с администрацией школы			
4. взаимоотношениями с коллегами			
5. взаимоотношениями с учащимися			
6. взаимоотношениями с родителями учащихся			
7. отношением учащихся к вашему предмету			
8. отношением к вашему предмету педагогического коллектива			
9. отношением родителей учащихся к вашему предмету			
10. своей профессиональной подготовкой в целом			
11. своей методической подготовкой			
12. своей теоретической подготовкой			
13. своей организационной подготовкой			
14. учебной программой			
15. материальной базой школы			
16. местом работы			
17. заработной платой			

Обработка данных:

За ответ «да» начисляется + 1 балл, за ответ «не знаю» – 0 баллов, за ответ «нет» начисляется – 1 балл. Производится суммирование всех баллов с учетом их знака.

Степень удовлетворенности работой (по всем 17 позициям) оценивается следующим образом: высокая, если обследуемый набирает + 11 баллов и выше; средняя – если набирает от + 6 до + 10 баллов; низкая – от + 1 до + 5 баллов.

Степень неудовлетворенности работой оценивается как: низкая, если обследуемый набирает от 1 до 5 баллов; средняя, если набирает от 6 до 10 баллов; высокая – при 11 баллах и выше.

ЧАСТЬ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ

Впервые термин «эмоциональное выгорание» предложил американский психопатолог Герберт Фреденберг в 1974 году при проведении исследований в репрезентативных группах из числа работников, ощущавших постепенное эмоциональное истощение, потерю мотивации к основному виду деятельности и снижение трудоспособности (Самоукина, www).

В отличие от профессиональной деформации, психическое выгорание чаще причисляют к полному регрессу профессионального развития, поскольку оно охватывает личность в целом, разрушая ее и отрицательно влияя на эффективность трудовой деятельности. Анализ субъективных ощущений людей, находящихся на стадии эмоционального выгорания, свидетельствует, что они отличаются от аналогичных ощущений, связанных с «нормальной» физической усталостью. Явление эмоционального выгорания, во-первых, непосредственно связано с профессиональной деятельностью, а во-вторых, является необратимым и не исчезает после сна и других форм отдыха. Психологической наукой отрицается отождествление указанного феномена с такими состояниями, как депрессия, усталость, стресс.

В последние годы в России, так же как и в развитых странах, все чаще говорят не только о профессиональном стрессе, но и о синдроме профессионального сгорания или выгорания работников (далее будет применяться термин «профессиональное выгорание» как наиболее адекватный).

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без «разрядки» или «освобождения» от них. Профессиональное выгорание ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека.

Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. По существу, профессиональное выгорание – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения (по Г. Селье).

В 1981 г. Э. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горячей психологической проводки» (Самоукина, www).

Какие работники составляют группу риска в том случае, когда мы говорим о профессиональном выгорании? При ответе на этот вопрос можно выделить следующие закономерности.

Во-первых, профессиональному выгоранию больше подвержены сотрудники, которые по роду службы вынуждены много и интенсивно общаться с различными людьми, знакомыми и незнакомыми. Прежде всего это руководители, менеджеры по продажам, медицинские и социальные работники, консультанты, преподаватели, полицейские и т.п. Причем особенно быстро

«выгорают» сотрудники, имеющие интровертированный характер, индивидуально-психологические особенности которых не согласуются с профессиональными требованиями коммуникативных профессий. Они не имеют избытка жизненной энергии, характеризуются скромностью и застенчивостью, склонны к замкнутости и концентрации на предмете профессиональной деятельности. Именно они способны накапливать эмоциональный дискомфорт без «сбрасывания» отрицательных переживаний во внешнюю среду.

Во-вторых, синдрому профессионального выгорания больше подвержены люди, испытывающие постоянный внутриличностный конфликт в связи с работой. Чаще всего как в России, так и за рубежом это – женщины, переживающие внутреннее противоречие между работой и семьей, а также «прессинг» в связи с необходимостью постоянно доказывать свои профессиональные возможности в условиях жесткой конкуренции с мужчинами.

В-третьих, профессиональному выгоранию больше подвержены работники, профессиональная деятельность которых проходит в условиях острой нестабильности и хронического страха потери рабочего места. В России к этой группе относятся прежде всего люди старше 45 лет, для которых вероятность нахождения нового рабочего места в случае неудовлетворительных условий труда на старой работе резко снижается по причине возраста. Кроме того, в этой группе находятся работники, занимающие на рынке труда позицию внешних консультантов, вынужденных самостоятельно искать себе работу (Куликов, 2004).

В-четвертых, на фоне перманентного стресса синдром выгорания проявляется в тех условиях, когда человек попадает в новую, непривычную обстановку, в которой он должен проявить высокую эффективность. Например, после лояльных условий обучения в высшем учебном заведении на дневном отделении молодой специалист начинает выполнять работу, связанную с высокой ответственностью, и остро чувствует свою некомпетентность. В этом случае симптомы профессионального выгорания могут проявиться уже после шести месяцев работы.

В-пятых, синдрому выгорания больше подвержены жители крупных мегаполисов, которые живут в условиях навязанного общения и взаимодействия с большим количеством незнакомых людей в общественных местах.

С меньшим риском для здоровья и менее выраженным снижением эффективности синдром профессионального выгорания переживают работники, которые характеризуются следующими особенностями. В первую очередь это люди, имеющие хорошее здоровье и сознательно, целенаправленно заботящиеся о своем физическом состоянии (они постоянно занимаются спортом и поддерживают здоровый образ жизни). Это люди, имеющие высокую самооценку и уверенность в себе, своих способностях и возможностях.

Необходимо также подчеркнуть, что профессиональное выгорание меньше касается людей, имеющих опыт успешного преодоления

профессионального стресса и способных конструктивно меняться в напряженных условиях.

Если говорить о характере таких людей, то необходимо выделить такие индивидуально-психологические особенности, как высокая подвижность, открытость, общительность, самостоятельность и стремление опираться на собственные силы.

Наконец, важной отличительной чертой людей, устойчивых к профессиональному выгоранию, является их способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

Симптомы, составляющие синдром профессионального выгорания, условно можно разделить на три основные группы: психофизические, социально-психологические и поведенческие.

К психофизическим симптомам профессионального выгорания относятся такие, как (Никифоров, 2002):

- чувство постоянной, непроходящей усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (симптом хронической усталости);
- ощущение эмоционального и физического истощения;
- снижение восприимчивости и реактивности на изменения внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию);
- общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей);
- частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта;
- резкая потеря или резкое увеличение веса;
- полная или частичная бессонница (быстрое засыпание и отсутствие сна ранним утром, начиная с 4 час. утра или, наоборот, неспособность заснуть вечером до 2-3 час. ночи и «тяжелое» пробуждение утром, когда нужно вставать на работу);
- постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;
- одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
- заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений;
- возможно, профессиональное выгорание является одной из причин снижения продолжительности жизни в России, особенно у мужчин.

Так, среди всех умерших мужчин в России в последние 5 лет мужчины работоспособного возраста от 15 до 59 лет составляют более 80%. Правда, в 1965 г. смертность мужчин работоспособного возраста в СССР была еще более высокой – 98%. И если раньше врачи называли такие причины высокой смертности среди мужчин, как несчастные случаи, отравления и насильственные смерти, то в последние годы они говорят именно о стрессе и выгорании как ведущих факторах.

К социально-психологическим симптомам профессионального выгорания относятся такие неприятные ощущения и реакции, как:

- безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности);
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- частые нервные «срывы» (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, «уход в себя»);
- постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, подозрительности, стыда, скованности);
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится» или человек «не справится»;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «Как ни старайся, все равно ничего не получится»).

К поведенческим симптомам профессионального выгорания относятся следующие поступки и формы поведения работника:

- ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее – все труднее и труднее;
- сотрудник заметно меняет свой рабочий режим дня (рано приходит на работу и поздно уходит либо, наоборот, поздно приходит на работу и рано уходит);
- вне зависимости от объективной необходимости работник постоянно берет работу домой, но дома ее не делает;
- руководитель отказывается от принятия решений, формулируя различные причины для объяснений себе и другим;
- чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;
- невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;
- дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности;
- злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет, применение наркотических средств.

Замечено, что симптоматика профессионального выгорания может быть «инфекционной» и проявляться не только у отдельных работников. Нередко встречается **профессиональное выгорание организаций**, которое проявляется в том, что у подавляющего большинства сотрудников присутствует внутреннее физическое или эмоциональное состояние с одними и теми же симптомами, а также одни и те же формы поведения. В таких случаях заметно «стираются» индивидуальные различия между работниками, они становятся неестественно похожими и одинаковыми, как бы «на одно лицо». Люди становятся

пессимистами, у которых нет веры в позитивные изменения на работе и возможность что-то изменить собственными усилиями.

Причинами профессионального выгорания организации выступают постоянные противоречия в стратегическом и тактическом руководстве; чрезмерные, невыполнимые требования к работникам; передача ответственности сотрудникам, не имеющим полномочий; отсутствие объективных критериев для оценки результатов труда; неэффективная система мотивирования и стимулирования персонала.

Симптомы профессионального выгорания организаций: неадекватно повышенная текучесть кадров (от 100% и более в год, т. е. в течение года увольняются практически все сотрудники, а некоторые работают меньше года); сниженная мотивация к труду, слишком частые «перекуры» и «чайные» перерывы (более 30% от общего объема рабочего времени); профессиональная зависимость персонала от руководителей, которая проявляется либо в повышенном и неадекватном критическом отношении к управлению, либо в чувстве беспомощности без активной помощи со стороны руководства; слишком высокая конфликтность персонала и тяжелая атмосфера в компании. Как для отдельного работника, так и для организации состояние профессионального выгорания может быть неосознанным или неправильно понятым и оцененным. Собственное неблагополучное состояние, как человеку, так и организации трудно, практически невозможно увидеть со стороны, поэтому отсутствуют условия для того, чтобы вовремя начать коррекционные и восстанавливающие мероприятия (Безносков, 2004).

Контрольные вопросы:

1. Как соотносятся между собой понятия эмоционального и профессионального выгорания?
2. Что такое профессиональное выгорание, в чем его причины и последствия для человека?
3. Какие работники составляют группу риска в плане профессионального выгорания?
4. Укажите индивидуально-психологические особенности людей устойчивых к профессиональному выгоранию.
5. Приведите примеры психофизических, социально-психологических и поведенческих симптомов профессионального выгорания.
6. Что такое профессиональное выгорание организаций?
7. Укажите причины профессионального выгорания организаций.
8. Укажите симптомы профессионального выгорания организаций.

МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Опросник МВИ (адаптация Н.Е. Водопьяновой)

Авторами данной методики (опросника) являются американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Данный вариант адаптирован Н. Е. Водопьяновой.

Цель исследования состоит в том, чтобы определить степень «выгорания» в профессиях типа «человек – человек».

Инструкция: Вам предлагаются 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли Вы себя таким образом относительно Вашей работы. Если у Вас не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – никогда. Если у Вас было такое чувство, укажите, Как часто Вы его ощущали. Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

0	1	2	3	4	5	6
никогда	очень редко	редко	иногда	часто	очень часто	всегда

Лист для ответов:

Фамилия И.О. _____

Профессия _____

Возраст _____ Стаж _____

Номер утверждения	Баллы	Номер утверждения	Баллы
1	0 1 2 3 4 5 6	12	0 1 2 3 4 5 6
2	0 1 2 3 4 5 6	13	0 1 2 3 4 5 6
3	0 1 2 3 4 5 6	14	0 1 2 3 4 5 6
4	0 1 2 3 4 5 6	15	0 1 2 3 4 5 6
5	0 1 2 3 4 5 6	16	0 1 2 3 4 5 6
6	0 1 2 3 4 5 6	17	0 1 2 3 4 5 6
7	0 1 2 3 4 5 6	18	0 1 2 3 4 5 6
8	0 1 2 3 4 5 6	19	0 1 2 3 4 5 6
9	0 1 2 3 4 5 6	20	0 1 2 3 4 5 6
10	0 1 2 3 4 5 6	21	0 1 2 3 4 5 6
11	0 1 2 3 4 5 6	22	0 1 2 3 4 5 6

Текст опросника:

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более «черствым» по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе,
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Вариант М (для менеджеров)

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как «выжатый лимон».
3. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и использую это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными, как с предметами, без теплоты и расположения к ним.
6. Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих подчиненных и коллег.

10. В последнее время я стал более черствым, бесчувственным по отношению к тем, с кем работаю.
11. Как правило, те, с кем мне приходится работать, малоинтересные люди, скорее утомляющие, чем радующие меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.
5. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Я легко общаюсь с людьми, независимо от их статуса и характера.
19. Я многое успеваю сделать.
20. Я чувствую себя на пределе возможностей.
21. Я многого смогу еще достичь в своей жизни.
22. Бывает, что подчиненные и коллеги перекалывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Вариант II (для учителей и преподавателей)

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как «выжатый лимон».
3. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои ученики и коллеги, и использую это в интересах деда.
5. Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума.
6. Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег.
10. В последнее время я стал более черствым, бесчувственным по отношению к тем, с кем работаю.
11. Как правило, окружающие меня люди много требуют от меня или манипулируют мною, они скорее утомляют, чем радуют меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими учениками и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками и коллегами.

18. Я легко общаюсь с людьми, независимо от их статуса и характера.
 19. Я многое успеваю сделать.
 20. Я чувствую себя на пределе возможностей.
 21. Я многого смогу еще достичь в своей жизни.
 22. Бывает, что ученики и коллеги перекалывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Ключ:

Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника.

Субшкала	Номера утверждений	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1,2,3,6,8,13,14,16,20	54
Деперсонализация	5,10,11,15,22	30
Редукция личных достижений	4,7,9,12,17,18,19,21	48

Обработка данных:

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

В соответствии с ключом подсчитываются суммы баллов по трем субшкалам.

Выводы 1. Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

Выводы 2. Интерпретация результатов может производиться на основании сравнения полученных оценок по каждой из субшкал со средними значениями в исследуемой группе или с данными, представленными в таблице.

Средние значения по субшкалам для трех профессиональных групп (данные российской выборки)

Группа	Возраст	Стаж	Субшкалы		
			Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений
Менеджеры	33	3	21,1	10,7	31,5
Государственные служащие	43	7	17,0	7,6	32,5
Врачи-терапевты	45	18	15,2	6,0	33,0

Уровни «выгорания» (данные американской выборки)

	Уровень		
	низкий	средний	высокий
Эмоциональное истощение	0-16	17-26	27 и более
Деперсонализация	0-6	7-12	13 и более
Редукция личных достижений	0-31	32-38	39 и более

Интерпретация шкал:

Существуют различные определения «выгорания», однако в наиболее общем виде оно рассматривается как долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных, стрессов средней интенсивности. В связи с этим синдром «психического выгорания» (*burnout*) обозначается рядом авторов понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление в аспекте личной деформации профессионала под влиянием длительного профессионального стажа.

Синдром «выгорания» наиболее характерен для представителей коммуникативных профессий, в том числе для всех категорий руководителей, менеджеров, выполняющих функции управления персоналом.

Многие исследования показывают, что ключевую роль в синдроме «выгорания» играют эмоционально затрудненные или напряженные отношения в системе «человек – человек». Как, например, отношения между лечащим врачом и трудными больными, отношения между руководителем и подчиненными в конфликтных ситуациях или при неблагоприятном психологическом климате в трудовом коллективе;

Наиболее ярко синдром «выгорания» проявляется в тех случаях, когда коммуникации отягощены эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью. Вероятность появления проблемы «выгорания» увеличивается по мере возрастания частоты и продолжительности контактов разрушительной или раздражительной природы. Соответствующим образом «выгорание» соотносится с количеством и качеством контактов, которые профессионал имел со своими подчиненными, клиентами, подопечными и т. д.

В настоящее время хорошо известны три модели «психического выгорания» и соответственные им методы его оценки.

Согласно первой модели, «выгорание» – это состояние физического и психологического истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях. Данная трактовка близка пониманию «выгорания» как синдрома «хронической усталости». В противоположность двум другим подходам, приверженцы одномерного подхода не ограничивают «выгорание» какими-либо определенными профессиональными группами.

Вторая модель принадлежит голландским исследователям. Они рассматривают «выгорание» как двухмерный конструкт, состоящий из

эмоционального истощения и деперсонализации. Последняя проявляется в изменении отношений либо к себе, либо к другим (подчиненным, пациентам, коллегам).

Наиболее распространенной является трехкомпонентная модель, синдрома «выгорания» американских исследователей К. Маслач и С. Джексон. В соответствии с данной моделью, «выгорание» понимается как синдром эмоционального истощения, деперсонализации и редукации личных достижений.

Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая «профессионального выгорания» и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении.

Вторая составляющая – *деперсонализация* – проявляется в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от других. В иных случаях – повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению к реципиентам: пациентам, клиентам, подчиненным и др.

Третий компонент «выгорания» – *редукция личных достижений* – может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

Диагностика эмоционального «выгорания» личности (В. В. Бойко)

Инструкция: Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального «выгорания». Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Текст опросника:

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть одному, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых колл по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все как надо, не сократят ли и т.п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «Не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно доказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. В последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и плохих.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. На работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические и психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнеров.
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: «Не трать нервы, береги здоровье».

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) на общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных:

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным количеством баллов (указывается в ключе рядом с номером суждения в скобках). Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную

оценку (10 баллов) получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,

2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»,

3) находится итоговый показатель синдрома эмоционального «выгорания» – сумма показателей всех 12 симптомов.

НАПРЯЖЕНИЕ

1. Переживание психоравмирующих обстоятельств:

+1(2),+13(3),+25(2),-37(3),+49(10),+61,(5),-73(5)

2. Неудовлетворенность собой:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(5),

3. «Загнанность в клетку»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тревога и депрессия:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

РЕЗИСТЕНЦИЯ

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

+5(5); -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Расширение сферы экономии эмоции:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукция профессиональных обязанностей:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

ИСТОЩЕНИЕ

1. Эмоциональный дефицит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Эмоциональная отстраненность:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5),+70(5), +82(10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация);

+11(5),+23(3),+35(3),+47(5),+59(5),+72(2),+83(10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:

+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального «выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,

10-15 баллов – складывающийся симптом,

16 и более баллов – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального «выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37-60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Оценивая смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение; объяснимо ли истощение (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности) вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами; какой симптом (какие симптомы) более всего отягощает эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

В предлагаемом варианте методики В.В. Бойко оставлены только те шкалы, которые имеют отношение к мотивации трудовой деятельности.

Эмоциональное выгорание у профессионалов представляет собой один из защитных механизмов, выражающийся в определенном эмоциональном отношении к своей профессиональной деятельности. Оно связано с психической усталостью человека, длительное время выполняющего одну и ту

же работу, которая приводит к снижению силы мотива и меньшей эмоциональной реакции на различные рабочие ситуации (т.е. к равнодушию).

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Если вы согласны с утверждением, поставьте около соответствующего ему номера в бланке для ответов знак «+» («да»), если не согласны – то знак «-» («нет»).

Текст опросника:

1. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
2. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
3. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее «свернуть» дело.
4. Моя работа притупляет эмоции.
5. Я откровенно устал от проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
6. Работа приносит мне все меньше удовлетворения.
7. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
8. Из-за усталости или напряжения я уделяю своим делам меньше внимания, чем положено.
9. Я спокойно воспринимаю претензии ко мне начальства и коллег по работе.
10. Общение с коллегами по работе побуждает меня сторониться людей.
11. Мне все труднее устанавливать и поддерживать контакты с коллегами.
12. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
13. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы.
14. Я очень переживаю за свою работу.
15. Коллегам по работе я уделяю внимания больше, чем получаю от них.
16. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
17. Последнее время меня преследуют неудачи на работе.
18. Я обычно проявляю интерес к коллегам и помимо того, что касается дела.
19. Я иногда ловлю себя на мысли, что работаю автоматически, без души.
20. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
21. Успехи в работе вдохновляют меня.
22. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется почти безвыходной.
23. Я часто работаю через силу.
24. В работе с людьми я руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
25. Иногда я иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
26. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
27. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
28. Обычно я тороплю время: скорее бы рабочий день кончился.

29. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
30. Моя работа меня очень разочаровала.
31. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
32. Моя карьера сложилась удачно.
33. Если предоставляется возможность, я уделяю работе меньше внимания, но так, чтобы этого никто не заметил.
34. Ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес.
35. Моя работа плохо на меня повлияла – обозлила, притупила эмоции, сделала нервным.

Обработка данных:

Признаки, включенные в тот или иной симптом «выгорания», имеют разное значение при определении его тяжести. Поэтому в процессе разработки теста наибольшую оценку – 10 баллов – получили от компетентных судей те признаки, которые наиболее показательны для симптома.

Ниже приводится «ключ» к методике – перечисляются симптомы и соответствующие им номера утверждений (признаков). Знак перед номером означает ответ «да» (+) или «нет» (-); в скобках указаны баллы, проставляемые за данный ответ.

В соответствии с «ключом» определяется сумма баллов для каждого симптома «выгорания», а затем – сумма по всем симптомам, т.е. его итоговый показатель.

Симптом «Неудовлетворенность собой»:

-1 (3), + 6(2), + 11 (2), -16 (10), -21 (5), + 26(5), + 31 (3)

Симптом «Загнанность в клетку»:

+ 2(10), + 7 (5), + 12 (2), + 17 (2), + 22 (5), + 27 (1), -32 (5)

Симптом «Редукция профессиональных обязанностей»:

+ 3 (5), + 8 (5), + 13 (2), -18 (2), + 26 (3), + 28 (3), + 33 (10)

Симптом «Эмоциональная отстраненность»:

+ 4 (2), + 9 (3), -14 (2), + 19 (3), + 24 (5), + 29 (5), + 34 (10)

Симптом «Личностная отстраненность (деперсонализация)»:

+ 5 (5), + 10 (3), + 15 (3), + 20 (2), + 25 (5), + 30 (2), + 35 (10)

Выводы:

Сумма баллов по каждому симптому интерпретируется так:

9 и менее баллов – несложившийся симптом,

10-15 баллов – складывающийся симптом,

16 и более баллов – сложившийся симптом.

Соответственно сумма баллов по всем симптомам, равная 45 и менее, свидетельствует об отсутствии «выгорания», сумма баллов от 50 до 75 – о начинающемся «выгорании», сумма 80 баллов и выше – о имеющемся «выгорании».

Шкала субъективного благополучия

Шкала субъективного благополучия представляет собой скрининговый психодиагностический инструмент для измерения эмоционального компонента субъективного благополучия (СБ) или эмоционального комфорта (ЭК). Определение субъективного благополучия включает три критериальных признака. Благополучие определяется по внешним критериям, таким, как добродетельная, «правильная» жизнь. Такие определения получили название нормативных. В соответствии с ними человек ощущает благополучие, если он обладает некоторыми социально желательными качествами; критерием благополучия является система ценностей, принятая в данной культуре. Определение субъективного благополучия сводится к понятию удовлетворенности жизнью и связывается со стандартами респондента в отношении того, что является хорошей жизнью. Третье значение понятия субъективного благополучия тесно связано с обыденным пониманием счастья как превосходства положительных эмоций над отрицательными. Это определение подчеркивает приятные эмоциональные переживания, которые либо объективно преобладают в жизни человека, либо человек субъективно склонен к ним.

Инструкция: Укажите, пожалуйста, в какой мере вы согласны или не согласны с приведенными ниже высказываниями, используя для этого следующую шкалу: 1 – полностью согласен; 2 – согласен; 3 – более или менее согласен; 4 – затрудняюсь ответить; 5 – более или менее не согласен; 6 – не согласен; 7 – полностью не согласен.

Текст опросника:

1	В последнее время я был в хорошем настроении.	1	2	3	4	5	6	7
2	Моя работа давит на меня.	1	2	3	4	5	6	7
3	Если у меня есть проблемы, я могу обратиться к кому-нибудь.	1	2	3	4	5	6	7
4	В последнее время я хорошо сплю.	1	2	3	4	5	6	7
5	Я редко скучаю в процессе своей повседневной деятельности.	1	2	3	4	5	6	7
6	Я часто чувствую себя одиноким.	1	2	3	4	5	6	7
7	Я чувствую себя здоровым и бодрым.	1	2	3	4	5	6	7
8	Я испытываю большое удовольствие, находясь вместе с семьей или друзьями.	1	2	3	4	5	6	7
9	Иногда я становлюсь беспокойным по неизвестной причине.	1	2	3	4	S	6	7
10	Утром мне трудно вставать и работать.	1	2	3	4	5	6	7
11	Я смотрю в будущее с оптимизмом.	1	2	3	4	S	6	7

12	Я охотно меньше просил бы других о чем-либо.	1	2	3	4	5	6	7
13	Мне нравится моя повседневная деятельность.	1	2	3	4	5	6	7
14	В последнее время я чрезмерно реагирую на незначительные препятствия и неудачи.	1	2	3	4	5	6	7
15	В последнее время я чувствую себя в прекрасной форме.	1	2	3	4	5	6	7
16	Я все больше ощущаю потребность в уединении.	1	2	3	4	5	6	7
17	В последнее время я был очень рассеян.	1	2	3	4	5	6	7

Обработка данных:

Шкала состоит из 17 пунктов, содержание которых связано с эмоциональным состоянием, социальным положением и некоторыми физическими симптомами. В соответствии с содержанием пункты делятся на шесть кластеров:

Напряженность и чувствительность (2,12, 16).

Признаки, сопровождающие основную психоэмоциональную симптоматику (9, 14, 1)

Изменения настроения (1,11).

Значимость социального окружения (3, 6, 8).

Самооценка здоровья (4, 7, 15).

Степень удовлетворенности повседневной деятельностью (5, 10, 13).

Средний балл по тесту, переведенный в стандартную оценку по шкале стенов (среднее значение – 5,5, стандартное отклонение – 2), является основанием для интерпретации результатов теста.

Сырой балл	Стены	Сырой балл	Стены
25-33	1	63-70	6
34-40	2	71-77	7
41-48	3	78-85	8
49-55	4	86-92	9
56-62	5	93-100	10

Ключ:

«Прямые» пункты (номер выбранного ответа прямо соответствует получаемому баллу) – № 1, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 13, 15.

Оценивание «прямых пунктов»

Номер ответа	1	2	3	4	5	6	7
Присваиваемый номеру балл	1	2	3	4	5	6	7

Оценивание «обратных пунктов»

Номер ответа	1	2	3	4	5	6	7
Присваиваемый номеру балл	7	6	5	4	3	2	1

«Обратные» пункты (приписывание баллов номерам ответов носит обратный характер) – № 2, 6, 9, 10, 12, 14, 16, 17.

Итоговый балл испытуемого по тесту равен сумме баллов по «прямым» и «обратным» пунктам.

Опросник «Степень хронического утомления» (А.Б. Леонова)

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже утверждений и соотнесите его с тем, как вы себя обычно чувствуете в течение последних нескольких месяцев. Если оно совпадает с типичными для вас ощущениями – ответ «да», в противном случае – ответ «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, выберите оба предложенных варианта «Да-нет».

Текст опросника:

1. Чаще всего у меня хорошее самочувствие.
2. Я стал раздражительным.
3. В последнее время я стал хуже видеть.
4. Я стал забывчивым.
5. После работы я чувствую себя разбитым.
6. Мне нравится работать в коллективе.
7. У меня часто бывает подавленное настроение.
8. Я чувствую постоянную тяжесть в голове.
9. У меня отекают ноги.
10. У меня бывают головокружения.
11. У меня бывает ощущение, что мне трудно вздохнуть.
12. Мне всегда хочется как можно быстрее закончить работу и уйти домой.
13. После сна я обычно встаю вялым и плохо отдохнувшим.
14. Мой рабочий день обычно протекает незаметно.
15. Я стал часто ссориться со своими близкими.
16. После пробуждения я засыпаю с трудом.
17. Я постоянно испытываю неприятные ощущения в глазах.
18. В последнее время стали раздражать вещи, к которым раньше я относился спокойно.
19. Я стал вялым и безразличным.
20. Мне трудно удержать в памяти даже те дела, которые нужно сделать сегодня.
21. В последнее время мне стало трудно работать.
22. У меня ровный и спокойный характер.
23. Меня мучают боли в висках и во лбу.
24. У меня часто бывают приступы сердцебиений.

25. Когда я работаю, у меня почти все время болят спина и шея.
26. У меня часто возникает чувство тошноты.
27. У меня часто болит голова.
28. Моя работа перестала мне нравиться.
29. Я постоянно хочу спать днем.
30. Мои близкие стали замечать, что у меня портится характер.
31. Когда я читаю, мне приходится напрягать глаза.
32. Чаще всего у меня беспокойный сон.
33. Я с удовольствием прихожу на работу.
34. Я в последнее время чувствую себя усталым.
35. В последнее время я чувствую общее недомогание.
36. Я чувствую себя абсолютно здоровым человеком.

Обработка данных:

Полученные ответы по каждому пункту методики переводятся в трехбалльную оценочную шкалу с учетом типа формулировки утверждения:

Прямые утверждения (п. 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35): «Да» – 2 балла; «Да-нет» – 1 балл; «Нет» – 0 баллов.

Обратные утверждения (п. 1, 6, 14, 22, 33, 36): «Да» – 0 баллов; «Да-нет» – 1 балл; «Нет» – 2 балла.

Основным показателем выполнения методики является **индекс хронического утомления (ИХРУ)**, который подсчитывается, как сумма по всем пунктам опросника. Значения ИХРУ могут варьировать в диапазоне от 0 до 72 баллов. Для вынесения диагностического суждения о степени хронического утомления используются следующие градации ИХРУ:

ИХРУ < 17 баллов – отсутствие признаков хронического утомления;

17 < ИХРУ < 26 баллов – Начальная степень хронического утомления;

27 < ИХРУ < 36 баллов – Выраженная степень хронического утомления.

37 < ИХРУ < 48 баллов – Сильная степень хронического утомления.

ИХРУ больше 48 баллов – Переход в область патологических состояний (астенический синдром).

Для более полной качественной интерпретации результатов целесообразно также подсчитать удельный вес разных групп симптомов в общем индексе хронического утомления:

Симптомы физиологического дискомфорта (п. 3, 9, 10, 11, 13, 16, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 31, 32);

Снижение общего самочувствия и когнитивный дискомфорт (п. 1, 4, 5, 8, 19, 20, 21, 34, 35, 36)

Нарушения в эмоционально-аффективной сфере (п. 2, 7, 15, 18, 22, 30);
Снижение мотивации и изменения в сфере социального общения (п. 6, 12, 14, 28, 33).

Поскольку количество утверждений, входящих в разные группы симптомов, неодинаково, то имеет смысл подсчитать процентное отношение набранных по соответствующим пунктам опросника баллов к их максимально возможному числу:

Симптомы физиологического дискомфорта – 15 пунктов, максимально 30 баллов;

Снижение общего самочувствия и когнитивный дискомфорт – 10 пунктов, максимально 20 баллов;

Нарушения в эмоционально-аффективной сфере – 6 пунктов, максимально 12 баллов;

Снижение мотивации и изменения в сфере социального общения – 5 пунктов, максимально 10 баллов.

Преобладание той или иной группы симптомов свидетельствует о глубине соматизации негативных последствий хронического утомления и указывает на сбой в работе тех регуляторных механизмов деятельности, которые, прежде всего нуждаются в корректировке. Как и уровень личностной тревожности, степень развития хронического утомления является важным фактором, который обуславливает особенности актуального состояния функциональной системы. Общая астенизация организма связана с истощением адаптационных ресурсов, что существенно ограничивает возможности человека адекватно реагировать на профессиональные нагрузки. Она приводит также к необходимости актуализировать в деятельности резервные ресурсы, что усугубляет эффекты перенапряжения и истощения.

Диагностика состояния стресса (К. Шрайнер)

Цель: методика направлена на определение уровня стресса и может быть использована для самодиагностики.

Инструкция: отметьте знаком «+» те утверждения, с которыми вы согласны.

Текст опросника:

1. Я всегда стремлюсь делать работу до конца, но часто не успеваю и вынужден(а) наверстывать упущенное.
2. Когда я смотрю на себя в зеркало, я замечаю следы усталости и переутомления на своем лице.
3. На работе и дома – сплошные неприятности.
4. Я упорно борюсь со своими привычками, но у меня не получается.
5. Меня беспокоит будущее.
6. Мне часто необходим алкоголь, сигареты и снотворное, чтобы расслабиться после напряженного рабочего дня.
7. Вокруг происходят такие перемены, что голова идет кругом.
8. Я люблю свою семью и друзей, но часто рядом с ними испытываю скуку и пустоту.
9. В жизни я ничего не достиг(ла) и часто испытываю разочарование в самом(ой) себе.

Обработка данных:

Подсчитывается количество положительных ответов. Каждому положительному ответу присваивается 1 балл.

0-4 балла. Вы ведете себя в стрессовой ситуации довольно сдержанно и умеете регулировать свои эмоции.

5-7 баллов. Вы всегда правильно ведете себя в стрессовой ситуации. Иногда вы умеете сохранять самообладание, но бывают такие случаи, когда вы заводитесь из-за пустяка и потом об этом жалеете. Вам необходимо заняться выработкой индивидуальных приемов самоконтроля в стрессе.

8-9 баллов. Вы переутомлены и истощены. Вы часто теряете самоконтроль в стрессовой ситуации и не умеете владеть собой. Вследствие такого поведения страдаете и Вы и близкие Вам люди. Развитие у себя умений саморегуляции в стрессе – Ваша главная жизненная задача.

ЧАСТЬ 4. МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Существуют два подхода к изучению теорий мотивации профессиональной деятельности.

Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны теории мотивации. Такие теории базируются на изучении потребностей человека, которые и являются основным мотивом их проведения, а следовательно, и деятельности. К сторонникам такого подхода можно отнести американских психологов Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга и Дэвида МакКлелланда. Рассмотрим подробнее эти теории (Ильин, 2003).

Теория мотивации по А. Маслоу.

Первая из рассматриваемых теорий называется иерархией потребностей Маслоу. Сущность ее сводится к изучению потребностей человека. Это более ранняя теория. Ее сторонники, в том числе и Абрахам Маслоу, считали, что предметом психологии является поведение, а не сознание человека. В основе же поведения лежат потребности человека, которые можно разделить на пять групп:

- физиологические потребности, необходимые для выживания человека: в еде, в воде, в отдыхе и т.д.;

- потребности в безопасности и уверенности в будущем – защита от физических и других опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворяться и в будущем,

- социальные потребности – необходимость в социальном окружении. В общении с людьми, чувство «локтя» и поддержка;

- потребности в уважении, в признании окружающих и стремлении к личным достижениям,

- потребность самовыражения, т.е. потребность в собственном росте и в реализации своих потенциальных возможностей.

Первые две группы потребностей первичные, а следующие три вторичные. Согласно теории Маслоу, все эти потребности можно расположить в строгой иерархической последовательности в виде пирамиды, в основании которой лежат первичные потребности, а вершиной являются вторичные.

Смысл такого иерархического построения заключается в том, что приоритетны для человека потребности более низких уровней и это сказывается на его мотивации. Другими словами, в поведении человека более определяющим является удовлетворение потребностей сначала низких уровней, а затем, по мере удовлетворения этих потребностей, становятся стимулирующим фактором и потребности более высоких уровней. Самая высокая потребность – потребность самовыражения и роста человека как личности – никогда не может быть удовлетворена полностью, поэтому процесс мотивации человека через потребности бесконечен. Долг руководителя заключается в том, чтобы тщательно наблюдать за своими подчиненными, своевременно выяснять, какие активные потребности движут каждым из них, и принимать решения по их реализации с целью повышения эффективности работы сотрудников.

Теория мотивации Дэвида МакКлелланда. С развитием экономических отношений и совершенствованием управления значительная роль в теории мотивации отводится потребностям более высоких уровней. Представителем этой теории является Дэвид МакКлелланд. Согласно его утверждению структура потребностей высшего уровня сводится к трем факторам: стремлению к успеху, стремлению к власти, к признанию. При таком утверждении успех расценивается не как похвала или признание со стороны коллег, а как личные достижения в результате активной деятельности, как готовность участвовать в принятии сложных решений и нести за них персональную ответственность. Стремление к власти должно не только говорить о честолюбии, но и показывать умение человека успешно работать на разных уровнях управления в организациях, а стремление к признанию – его способность быть неформальным лидером, иметь свое собственное мнение и уметь убеждать окружающих в его правильности. Согласно теории МакКлелланда люди, стремящиеся к власти, должны удовлетворить эту свою потребность и могут это сделать при занятии определенных должностей в организации.

Управлять такими потребностями можно, подготавливая работников к переходу по иерархии на новые должности с помощью их аттестации, направления на курсы повышения квалификации и т.д. Такие люди имеют широкий круг общения и стремятся его расширить. Их руководители должны способствовать этому.

Теория мотивации Фредерика Герцберга. Эта теория появилась в связи с растущей необходимостью выяснить влияние материальных и нематериальных факторов на мотивацию человека.

Фредерик Герцберг создал двухфакторную модель, которая показывает удовлетворенность работой.

Первая группа факторов (гигиенические факторы: политика фирмы и администрации, условия работы, заработок, межличностные отношения, степень непосредственного контроля за работой) связана с самовыражением личности, ее внутренними потребностями, а также с окружающей средой, в которой осуществляется сама работа. Вторая группа факторов мотивации (успех, продвижение по службе, признание и одобрение результата, высокая степень ответственности, возможность творческого и делового роста) связана с характером и сущностью самой работы. Руководитель здесь должен помнить о необходимости обобщения содержательной части работы. Гигиенические факторы Ф. Герцберга, как видно, соответствуют физиологическим потребностям, потребности в безопасности и уверенности в будущем.

Разница в рассмотренных теориях следующая: по мнению А. Маслоу (1982), после мотивации рабочий обязательно начинает лучше работать, по мнению Ф. Герцберга, рабочий начнет лучше работать только после того, как решит, что мотивация неадекватна.

Таким образом, содержательные теории мотивации базируются на исследовании потребностей и выявлении факторов, определяющих поведение людей.

Второй подход к мотивации базируется на процессуальных теориях. Здесь говорится о распределении усилий работников и выборе определенного вида поведения для достижения конкретных целей. К таким теориям относятся теория ожиданий, или модель мотивации по В. Вруму, теория справедливости и теория или модель Портера – Лоулера.

Теория ожиданий В. Врума. Согласно теории ожиданий не только потребность является необходимым условием мотивации человека для достижения цели, но и выбранный тип поведения.

Процессуальные теории ожидания устанавливают, что поведение сотрудников определяется поведением:

- руководителя, который при определенных условиях стимулирует работу сотрудника;

- сотрудника, который уверен, что при определенных условиях ему будет выдано вознаграждение;

- сотрудника и руководителя, допускающих, что при определенном улучшении качества работы ему будет выдано определенное вознаграждение;

- сотрудника, который сопоставляет размер вознаграждения с суммой, которая необходима ему для удовлетворения определенной потребности.

Сказанное означает, что в теории ожидания подчеркивается необходимость в преобладании повышения качества труда и уверенности в том, что это будет отмечено руководителем, что позволяет ему реально удовлетворить свою потребность.

Исходя из теории ожиданий можно сделать вывод, что работник должен иметь такие потребности, которые могут быть в значительной степени удовлетворены в результате предполагаемых вознаграждений. А руководитель должен давать такие поощрения, которые могут удовлетворить ожидаемую потребность работника. Например, в ряде коммерческих структур вознаграждение выделяют в виде определенных товаров, заведомо зная, что работник в них нуждается.

Согласно этой теории справедливости эффективность мотивации оценивается работником не по определенной группе факторов, а системно с учетом оценки вознаграждений, выданных другим работникам, работающим в аналогичном системном окружении.

Сотрудник оценивает свой размер поощрения по сравнению с поощрениями других сотрудников. При этом он учитывает условия, в которых работают он и другие сотрудники. Например, один работает на новом оборудовании, а другой – на старом, у одного было одно качество заготовок, у другого – другое. Или, например, руководитель не обеспечивает сотрудника той работой, которая соответствует его квалификации. Или отсутствовал доступ к информации, необходимой для выполнения работы, и т.д.

Теория мотивации Л. Портера – Э. Лоулера. Эта теория построена на сочетании элементов теории ожиданий и теории справедливости. Суть ее в том, что введены соотношения между вознаграждением и достигнутыми результатами.

Л. Портер и Э. Лоулер ввели три переменные, которые влияют на размер вознаграждения: затраченные усилия, личностные качества человека и его

способности и осознание своей роли в процессе труда. Элементы теории ожидания здесь проявляются в том, что работник оценивает вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями и верит в то, что это вознаграждение будет адекватно затраченным им усилиям. Элементы теории справедливости проявляются в том, что люди имеют собственное суждение по поводу правильности или неправильности вознаграждения по сравнению с другими сотрудниками и, соответственно, степень удовлетворения. Отсюда важный вывод о том, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения сотрудника, а не наоборот. Согласно такой теории результативность должна неукоснительно повышаться.

Среди отечественных ученых наибольших успехов в разработке теории мотивации достигли Л.С. Выготский (1982), А.Н. Леонтьев (2005) и Б.Ф. Ломов (1981). Они исследовали проблемы психологии на примере педагогической деятельности, производственные проблемы они не рассматривали. Именно по этой причине их работы не получили дальнейшего развития. По нашему мнению, все основные положения теории Выготского подходят и для профессиональной деятельности.

Теория Л.С.Выготского (1982) утверждает, что в психике человека имеются два параллельных уровня развития – высший и низший, которые и определяют высокие и низкие потребности человека и развиваются параллельно. Это означает, что удовлетворение потребностей одного уровня с помощью средств другого невозможно.

Например, если в определенный момент времени человеку требуется удовлетворение в первую очередь низших потребностей, срабатывает материальное стимулирование. В таком случае реализовать высшие потребности человека можно только нематериальным путем. Л.С.Выготский сделал вывод о том, что высшие и низшие потребности, развиваясь параллельно и самостоятельно, совокупно управляют поведением человека и его деятельностью.

По всему мнению, эта теория более прогрессивна, чем любая другая. Однако она не учитывает высшие проблемные потребности человека. Исходя из системного представления человеческой деятельности, можно утверждать, что человек принимает решения на уровне регулирования, адаптации и самоорганизации. Соответственно, и потребности должны быть реализованы на каждом из указанных уровней одновременно. Можно утверждать, что низшие, высшие и самые высшие потребности развиваются параллельно и совокупно и управляются поведением человека на всех уровнях его организации, т.е. существует тройственный характер удовлетворения потребностей через материальное и нематериальное стимулирование.

Теория мотивации Дугласа Макгрегора. Дуглас Макгрегор проанализировал деятельность исполнителя на рабочем месте и выявил, что управляющий может контролировать следующие параметры, определяющие действия исполнителя:

- задания, которые получает подчиненный;
- качество выполнения задания;
- время получения задания;

- ожидаемое время выполнения задачи;
- средства, имеющиеся для выполнения задачи;
- коллектив, в котором работает подчиненный;
- инструкции, полученные подчиненными;
- убеждение подчиненного в посильности задачи;
- убеждение подчиненного в вознаграждении за успешную работу;
- размер вознаграждения за проведенную работу;
- уровень вовлечения подчиненного в круг проблем, связанных с работой.

Все эти факторы зависят от руководителя и, в то же время, в той или иной мере влияют на работника, определяют качество и интенсивность его труда. Дуглас Макгрегор пришел к выводу, что на основе этих факторов возможно применить два различных подхода к управлению, которые он назвал «Теория Х» и «Теория Y».

Теория «Х» воплощает чисто авторитарный стиль управления, характеризуется существенной централизацией власти, жестким контролем по перечисленным выше факторам.

Теория «Y» соответствует демократическому стилю управления и предполагает делегирование полномочий, улучшение взаимоотношений в коллективе, учета соответствующей мотивации исполнителей и их психологических потребностей, обогащение содержания работы. Обе теории имеют равное право на существование, но, в силу своей полярности, в чистом виде на практике не встречаются. Как правило в реальной жизни имеет место комбинация различных стилей управления. Эти теории оказали сильное влияние на развитие управленческой теории в целом. Ссылки на них сегодня можно встретить во многих практических пособиях по управлению персоналом предприятия, мотивации подчиненных. Теории Макгрегора были разработаны применительно к отдельно взятому человеку. Дальнейшее совершенствование подходов к управлению было связано с тем развитием организации как системы открытого типа, а также была рассмотрена работа человека в коллективе. Это привело к концепции целостного подхода к управлению, т.е. необходимости учета всей совокупности производственных и социальных проблем.

Так Уильям Оучи предложил свое понимание этого вопроса, получившее название «Теория Z» и «Теория A», чему в большой степени способствовали отличия в управлении, соответственно, в японской и американской экономиках.

У. Оучи отмечает непропорциональное внимание к технике и технологии в ущерб человеческому фактору. Поэтому «Теория Z» базировалась на принципах доверия, пожизненного найма (как внимание к человеку) и групповом методе принятия решений, что дает еще и прочную связь между людьми, более устойчивое их положение. Однако, можно заметить, что управление развивалось большей частью в сторону идей, заложенных в «Теории Y», демократического стиля управления. Таким образом, с определенными допущениями «Теорию Z» можно назвать развитой и усовершенствованной «Теорией Y», адаптированной прежде всего под Японию. «Теория A» в большей степени характерна для США. Однако некоторые компании западных стран успешно применяют у себя принципы «Теории Z».

Преимущества и недостатки действующих мотивационных моделей в управлении.

Ошибочно будет полагать, что приведенные выше мотивационные модели безупречны и их нельзя подвергнуть критике за имеющиеся в них недостатки в теоретическом и практическом аспектах. Так, Дж. О'Шонесси со ссылкой на А. Портера приходит к выводу и утверждает, что, например, модель Маслоу имеет следующие недостатки:

1. Категории Маслоу непригодны для решения практических задач. Не возможно безоговорочно объяснить наблюдаемое поведение тем или иным мотивом. Отсюда, рассматривая иерархию Маслоу в качестве гипотезы, трудно уяснить, какие наблюдения необходимо провести, чтобы ее опровергнуть. Это критическое замечание относится ко всем видам мотивов. Мотив не всегда может быть логически выведен из поведения, так как между ними нет однозначного соответствия: один мотив может быть удовлетворен различными действиями. Так, поведение согласованное и поведение конкурирующее могут вызываться одним и тем же мотивом.

2. Можно указать на поведение, которое не согласуется с теорией Маслоу. Так, предполагая, что долг принадлежит одному из высших уровней, иерархия игнорирует тот факт, что люди готовы умереть, выполняя долг, и часто ставят гордость выше безопасности или физиологической потребности.

3. Хотя данная иерархия имеет вид модели процесса, механизм перехода с одного уровня на другой не раскрывается. Теорию иерархии, возможно, лучше всего рассматривать как организующую концепцию, а в известном смысле ее расплывчатость способствовали широкому признанию этой теории. Есть основания считать, что подобные иерархии потребностей действуют среди рабочих и среди руководящих работников и что у последних потребности в уважении и самовыражении часто не удовлетворены.

Критический взгляд Дж. О'Шонесси и Л. Портера на мотивационную модель Маслоу касается лишь теоретических и методологических аспектов и в отрыве от производственного процесса и поведения человека в процессе труда. Зачем, например, люди должны, работая на производстве, жертвовать своей жизнью ради выполнения своего долга. В таких условиях человек часто оказывается под воздействием или несовершенства технологического процесса, или недостаточного внимания со стороны руководителя предприятия, стремящегося к экономии затрат на создание комфортных условий, ставя работника в экстремальные условия.

Не осталась вне критики и мотивационная модель Д. МакКлелланда, который начал с исследования не того, как человек действует, а того, как он мыслит. При этом МакКлелланд использует так называемую проектную методику, основанную на том, что испытуемый словами описывает показываемый ему рисунок. Основная предпосылка заключается в том, что чем более двусмысленным, неясным является рисунок, тем с большей степенью вероятности в рассказе испытуемого проявятся его мотивы. МакКлелланд утверждает, что мысли, выраженные в таких рассказах, можно сгруппировать так, что они выразят три категории человеческих мотивов. Это потребности в

аффилиации (стремление к принадлежности), во власти, в успехе или достижении целей.

Потребность в достижении целей может быть связана с несколькими потребностями в иерархии Маслоу; по существу, это потребность делать что-либо (то, в чем индивид сравнивает себя с другими) лучше, чем делалось раньше.

МакКлелланд утверждает, что руководителю, для того чтобы быть лидером, следует иметь высокую потребность в достижении целей. Она характерна для тех руководителей, которые предпочитают работать в одиночку. Высокая потребность в дружеских отношениях, близости и взаимопонимании может в некоторых случаях приводить к неэффективности работника, вызываемой боязнью ухудшить отношения. Отдельные авторы считают, что руководитель должен подбирать работу для подчиненных, учитывая мотивацию последних. Существует мнение, однако, что этого еще недостаточно для высокой эффективности, что система вознаграждения (или компенсации) должна быть разработана с участием вознаграждаемых и рассматриваться в непосредственной связи с эффективностью труда. Хотя модель МакКлелланда может быть использована для улучшения организационного климата, составной частью которого является мотивация персонала, в его теории можно оспаривать многое, в том числе методологию исследования и слишком упрощенную классификацию мотивов. К сказанному можно добавить, что сегодня нет такой мотивационной модели, которую нельзя подвергнуть критике, каждая из них имеет свои плюсы и минусы, и это естественный процесс. Нельзя, конечно, полностью отрицать и отмеченные выше недостатки модели Д. МакКлелланда. Также подвергается критическому анализу и двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга, которая отнесена к категории «мотивационно-гигиенической» и базируется на результатах исследования, в ходе которых осуществлялось выявление факторов, положительно и отрицательно влияющих на отношение человека в процессе труда. Ф. Герцберг сделал главный вывод, который положен в основу мотивационной модели, «что людям присущи два вида потребностей: избежать страданий и психологического роста». В мотивационной модели Ф. Герцберга отмечают три основных недостатка:

1. Данный подход на первый взгляд напоминает несколько видоизмененный гедонизм (искать удовольствия, избегать огорчений), где понятие удовольствия заменено самовыражением. Традиционное возражение гедонизму (например, то, что мы не можем непосредственно искать удовольствий или избегать огорчений, а можем лишь искать курс действий, следствием которого явились бы огорчения или удовольствия) представляется в данном случае менее уместным, так Герцберг точно определяет те условия, которые вызывают «страдания» или «психологический рост»

2. Кинг утверждает, что полемика по поводу двухфакторной теории Герцберга во многом вызвана недостаточно четкими формулировками автора. По мнению Кинга, наиболее вероятная версия такова: «Все мотиваторы, вместе взятые, вносят большой вклад в удовлетворение работой, чем совокупность гигиенических факторов, а все гигиенические факторы, вместе взятые, вносят

большой вклад в неудовлетворенность работой, чем совокупность мотиваторов»

3. Наконец, Д.Шваб и Л.Камингс указывают на то, что доказательства, применявшиеся для обоснования предпосылки «удовлетворение ведет к действию», не являлись экспериментальными. Дж. О'Шонесси, проводя дальнейший анализ мотивационных моделей, довольно детально рассмотрел теорию «Х» и теорию «У» Макгрегора. Многие из теории и практики управления Макгрегор считал отражением взгляда на человека, характерного для теории «Х», а именно:

1. Средний человек от природы ленив – он работает как можно меньше.
2. Ему не достает честолюбия, он не любит ответственности, предпочитает, чтобы им руководили.
3. Он от природы эгоцентричен, безразличен к потребностям организации.
4. Он от природы противится переменам.
5. Он доверчив, не слишком сообразителен – легкая добыча для шарлатана и демагога.

Такой взгляд на человека отражается в политике «кнута» (угроза безработицы) и «пряника» (деньги).

Теория «У» придерживается следующего взгляда на человека:

1. Люди не являются от природы пассивными и не противодействуют целям организации. Они стали такими в результате работы в организации.
2. Мотивация, возможность развития, способность брать на себя ответственность, готовность направлять свое поведение на достижение целей организации – все это есть в людях, а не вкладывается в них управлением. Обязанность управления – помочь людям осознать и развить в себе эти человеческие качества.

3. Важная задача управления состоит в том, чтобы создать такие условия в организации и применять такие методы работы, чтобы люди могли достигать своих собственных целей наилучшим образом лишь при условии направления своих усилий на достижение целей организации. Если администрация разделяет взгляды теории «Х», она обращает особое внимание на методы внешнего контроля, тогда как при использовании теории «У» особое значение придается самоконтролю при периодических отчетах об исполнении. Предполагается, что самоконтроль возникает, когда рабочие воспринимают цели компании как свои собственные, и тогда вероятность достижения целей компании высока. Макгрегор считает средством достижения высокой степени вовлеченности метод участия работников в принятии решений.

Теории «Х» и «У» отражают полярные позиции и взгляды. Но из сказанного следует, что руководитель, обнаруживающий жесткое, деспотическое поведение, должен придерживаться положений теории «Х»; такого однозначного соответствия между поведением и взглядами нет.

Противоречия, высказанные разными авторами в части теоретических и практических аспектов действующих ныне мотивационных моделей, отнюдь не приводят к их полному отрицанию, наоборот, критические замечания главным образом направлены на их совершенствование. Эффективность или

жизненность той или иной модели можно проверить только путем их апробации на практике с учетом той среды, где они будут внедряться. Бесспорно одно, что отсутствие мотивационных моделей на наших предприятиях будет снижать эффективность действующих систем управления и социально-экономическую деятельность трудовых коллективов.

Вместе с тем становится ясным, что мотивационные модели могут приводить как к положительным, так и отрицательным социально-экономическим последствиям, особенно если в организации действуют неформальные группы.

Контрольные вопросы:

1. Что такое мотивация профессиональной деятельности?
2. Опишите теории Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга и Дэвида МакКлелланда, базирующиеся на изучении потребностей человека, являющихся основными мотивами деятельности.
3. Опишите модель мотивации по В. Вруму, теорию справедливости и модель мотивации Портера – Лоулера, базирующихся на распределении усилий работников и выборе определенного вида поведения для достижения конкретных целей.
4. В чем суть теории мотивации Дугласа Макгрегора?
5. В чем состоит специфика теории Уильяма Оучи?
6. Что такое теория «Х», теория «Y», теория «Z» и теория «А»?
7. Назовите преимущества и недостатки действующих мотивационных моделей в управлении.
8. Кто из отечественных ученых внес наибольший вклад в разработку теории мотивации, в чем суть их учений?

МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Изучение мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)

Цель: Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные.

Инструкция: Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале. Насколько для Вас актуален тот или иной мотив?

Бланк методики:

	в очень незначи тельной мере (1)	в достаточ но незначи тельной мере (2)	в небольш ой, но и в немален ькой мере (3)	в достаточ но большой мере (4)	в очень большой мере (5)
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					

5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка данных:

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

$$ВМ = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$$

$$ВПМ = (\text{оценка п.1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5})/3$$

$$ВОМ = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4})/2$$

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

Интерпретация:

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

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ>ВПМ>ВМ.

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

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

По данным исследований, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса (положительная значимая связь, $r = + 0,409$). Иначе говоря, удовлетворенность избранной профессией тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами

избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

Опросник мотивационной структуры личности (В. Гербачевский)

Инструкция: прочитайте каждое из приведенных в опроснике высказываний и отметьте, в какой степени вы согласны или не согласны с ними. Отметьте (обведите в кружок) соответствующую цифру в опроснике: +3 – если полностью согласны с высказыванием, +2 – если просто согласны, +1 – если скорее согласны, чем не согласны, -3 – если вы совершенно не согласны, -2 – если просто не согласны, -1 – если скорее не согласны, чем согласны. Если вы не можете согласиться с высказыванием, ни отвергнуть его, отметьте 0.

Текст опросника:

№	Утверждение	Шкала для ответов
1	Исследование мне надоело	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
2	Я работаю на пределе сил	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
3	Я хочу показать все, на что способен	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
4	Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
5	Мне интересно, что получится	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
6	Задание довольно сложное	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
7	То, что я делаю, никому не нужно	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
8	Меня интересует, лучше мои результаты или хуже, чем у других	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
9	Мне хотелось бы скорее заняться своими делами	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
10	Думаю, что мои результаты будут высокими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
11	Эта ситуация может доставить мне неприятности	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
12	Чем выше результат, тем больше хочется его превзойти	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
13	Я проявляю достаточно старания	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
14	Я считаю, что мой лучший результат не случаен	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
15	Задание большого интереса не вызывает	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
16	Я сам ставлю перед собой задачи	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
17	Я беспокоюсь по поводу своих результатов	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
18	Я ощущаю прилив сил	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
19	Лучших результатов мне не добиться	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
20	Эта ситуация имеет для меня определенное	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

	значение	
21	Я хочу ставить все более и более сложные цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
22	К своим результатам я отношусь равнодушно	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
23	Чем дольше работаешь, тем интересней становится	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
24	Я не собираюсь выкладываться на этой работе	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
25	Скорее всего, мои результаты будут низкими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
26	Как ни старайся, результат от этого не изменится	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
27	Я бы занялся сейчас чем угодно, только не этим исследованием	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
28	Задание достаточно простое	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
29	Я способен на лучший результат	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
30	Чем сложнее цель, тем больше желание ее достигнуть	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
31	Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
32	Мне безразлично, какими будут мои результаты в сравнении с результатами других	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
33	Я увлекся работой над заданием	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
34	Я хочу избежать низкого результата	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
35	Я чувствую себя независимым	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
36	Мне кажется, что я зря трачу время и силы	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
37	Я работаю вполсилы	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
38	Меня интересуют границы моих возможностей	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
39	Я хочу, чтобы мой результат оказался одним из лучших	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
40	Я сделаю все, что в моих силах, для достижения цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
41	Я чувствую, что у меня ничего не выйдет	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
42	Испытание – это лотерея	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Обработка данных:

В мотивационной структуре личности автор выделяет 15 компонентов. По каждому из этих компонентов подсчитывается сумма баллов с помощью ключа и правил перевода ответов испытуемого в баллы.

Ключ к компонентам мотивационной структуры личности:

№	Компоненты мотивационной структуры	Номера высказываний	Баллы
1	Внутренний мотив	15*, 23, 33	
2	Познавательный мотив	5, 22*, 38	
3	Мотив избегания	11, 17, 34	
4	Состязательный мотив	8, 32*, 39	
5	Мотив смены деятельности	1, 9, 27	

6	Мотив самоуважения	12, 21, 30	
7	Значимость результатов	7, 20*, 36	
8	Сложность задания	6, 28*	
9	Волевое усилие	2, 13, 37*	
10	Оценка уровня достигнутых результатов	19*, 29	
11	Оценка своего потенциала	18, 31, 41*	
12	Намеченный уровень мобилизации усилий	3, 24*, 40	
13	Ожидаемый уровень результатов	10, 25*	
14	Закономерность результатов	14, 26*, 42	
15	Инициативность	4*, 16, 35	
Примечание: Баллы высказываний с номерами, отмеченными звездочкой (*), подсчитываются по правилам обратного перевода			

Правила прямого и обратного перевода ответов в баллы:

Перевод	Шкала для ответов						
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Прямой	1	2	3	4	5	6	7
Обратный	7	6	5	4	3	2	1

Интерпретация данных исследования:

Компоненты мотивационной структуры можно условно разделить на четыре блока (группы).

1. В первую группу входят 6 компонентов, представляющих собой ядро мотивационной структуры личности.

Компонент 1 – внутренний мотив. Выражает увлеченность заданием, его привлекательность для обследуемого.

Компонент 2 – познавательный мотив. Характеризует субъекта как проявляющего интерес к результатам своей деятельности.

Компонент 3 – мотив избегания. Свидетельствует о боязни низкого результата, вытекающего из этого последствий.

Компонент 4 – состязательный мотив. Показывает, какое значение придает субъект высоким результатам в деятельности других субъектов.

Компонент 5 – мотив к смене текущей деятельности. Раскрывает имеющиеся у субъекта тенденции к прекращению работы, которой он занят в данный момент.

Компонент 6 – мотив самоуважения. Выражается в стремлении субъекта ставить перед собой все более сложные цели в однотипной деятельности.

Перечисленные компоненты, составляющие ядро мотивационной сферы личности, выступают в роли факторов, непосредственно побуждающих субъекта к определенному виду деятельности.

2. Вторую группу составляют компоненты, связанные с достижением достаточно сложных целей, относящихся к положению дел в настоящий момент.

Компонент 7 – придание личностной значимости результатам деятельности.

Компонент 8 – уровень сложности задания.

Компонент 9 – проявление волевого усилия.

Компонент 10 – оценка уровня достигнутых результатов.

Компонент 11 – оценка своего потенциала.

3. В третью группу компонентов входят прогнозные оценки деятельности субъекта.

Компонент 12 – намеченный уровень мобилизации усилий, необходимых для достижения целей деятельности.

Компонент 13 – ожидаемый уровень результатов деятельности.

4. Четвёртая группа компонентов отражает причинные факторы соответствующей деятельности. В нее входят два компонента.

Компонент 14 – закономерность результатов. Выражает понимание субъектом собственных возможностей в достижении поставленных целей.

Компонент 15 – инициативность. Выражает проявление индивидом инициативы и находчивости при решении поставленных перед ним задач.

Суммарное количество баллов, которое испытуемый может набрать по данным высказываниям, составляет от 3 до 21.

Хотя нормативных данных для опросника не существует (каждый индивидуальный результат по соответствующим компонентам устанавливается в сравнении с другими компонентами индивидуального личностного профиля испытуемого), можно воспользоваться следующими экспериментальными показателями уровня притязаний: **3-9** – низкий уровень, **10-16** – средний уровень, **17-21** – высокий уровень

Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» (Т.Л. Бадоев)

Цель: Методика разработана и направлена на изучение удовлетворенности трудом.

Инструкция: оцените свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом, по семибалльной шкале:

«очень удовлетворен» (+3 балла);

«в основном удовлетворен» (+2);

«скорее удовлетворен» (+1);

«и удовлетворен, и нет» (0);

«скорее не удовлетворен» (-1);

«в основном не удовлетворен» (-2);

«совершенно не удовлетворен» (-3).

Оцениваемые факторы:

1. Значимость профессии.
2. Престижность профессии.
3. Вид трудовой деятельности.

4. Организация труда.
5. Санитарно-гигиенические условия.
6. Размер заработной платы.
7. Возможность повышения квалификации.
8. Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников.
9. Взаимоотношения с коллегами.
10. Потребность в общении и коллективной деятельности.
11. Потребность в реализации индивидуальных особенностей.
12. Возможность творчества в процессе работы.
13. Удовлетворенность работой в целом.

Обработка данных:

Показателем общей удовлетворенности является сумма набранных баллов (с учетом их знака).

**Диагностика привлекательности труда
(В.М. Снетков)**

Инструкция: Перед вами опросник, который содержит ряд суждений о различных аспектах работы в трудовых коллективах. Среди предложенных суждений нет плохих или хороших, все они важны, но для каждого человека каждое по-своему.

В первой части задания просим вас оценить по 10-бальной шкале степень справедливости перечисленных суждений для вашей личной работы в данном коллективе. Причем 10 баллов – это абсолютно (на 100 %) справедливо, то есть оцениваемое качество постоянно присутствует. Если же, хотя бы и очень редко, качество не обнаруживается, то следует ставить 9 баллов и так далее до 0, который обозначает полное отсутствие данного качества, то есть никогда такого не бывает. Для ответа вам необходимо написать в соответствующей графе ответного листа тот балл, который выражает ваше мнение по данному суждению.

Во второй части задания используется тот же опросник. Но теперь вам следует ответить на вопрос: «Если у вас вдруг появилась возможность сменить эту работу на другую, то вы бы выбрали ту, в которой...». При выполнении этой части работы вам следует, прежде всего, ориентироваться на свои личные желания и интересы, то есть отметить, что для вас в работе наиболее важно, а что наименее. В ответах будьте самостоятельными, постарайтесь выразить свое личное мнение по каждому пункту, ничего не пропускайте. Результаты отдельных анкет обсуждаться не будут и оглашению не подлежат.

Протокол опроса:

ФИО, возраст, образование, стаж работы.

Какова вероятность того, что при случае вы уйдете с этого места работы?

1 0,9 0,8 0,7 0,6 0,5 0,4 0,3 0,2 0,1 0

Бланк ответов:

Номер п/п	балл	Номер п/п	балл	Номер п/п	балл	Номер п/п	балл	сумма	средняя
1		15		29		43			
2		16		30		44			
3		17		31		45			
4		18		32		46			
5		19		33		47			
6		20		34		48			
7		21		35		49			
8		22		36		50			
9		23		37		51			
10		24		38		52			
11		25		39		53			
12		26		40		54			
13		27		41		55			
14		28		42		56			

Текст опросника:

1	В работе всегда есть что-то новое, незнакомое и потому интересное.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
2	Хорошие, безвредные для человека санитарно-гигиенические условия труда.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
3	В коллективе теплые и дружеские отношения между людьми	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
4	У меня много товарищей по работе, которые меня уважают.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
5	Есть возможность повышать свою квалификацию, профессиональную грамотность.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
6	Высокая среднемесячная зарплата.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
7	В коллективе существуют отношения непримиримости к разгильдяйству, нечестности, бесхозяйственности.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
8	В коллективе большинство высококвалифицированных, грамотных работников.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
9	У большинства членов коллектива ответственное отношение к своим обязанностям.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
10	Всегда своевременный ремонт техники и оборудования, поставка сырья и материалов.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
11	В коллективе постоянно растет производительность труда.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
12	Работа простая, не требует специальной подготовки.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
13	О моей работе не стыдно рассказать друзьям и знакомым.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

14	В процессе работы всегда есть возможность переговорить с товарищами по работе.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
15	Работа требует специальных знаний и умений.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
16	Работа безопасная, не содержит травмоопасных ситуаций.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
17	Большинство в коллективе приятные, симпатичные люди, с которыми можно не только хорошо поработать, но и отлично отдохнуть.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
18	Я пользуюсь авторитетом и доверием среди работников нашего коллектива.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
19	Есть возможность поработать на различных операциях, освоить смежные профессии.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
20	Большие премии.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
21	В коллективе сложились отношения взаимопомощи и сотрудничества.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
22	Большинство членов коллектива имеют среднее, в том числе среднее техническое и незаконченное высшее образование.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
23	В коллективе отсутствуют какие бы то ни было нарушения трудовой дисциплины, правил техники безопасности.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
24	В коллективе полностью отсутствуют работа в сверхурочное время и выходные дни.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
25	В коллективе постоянно снижается себестоимость продукции.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
26	Работа легкая не вызывает физическое переутомление.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
27	Моя работа имеет большое значение для деятельности всего коллектива.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
28	Руководители часто обсуждают со мной различные производственные вопросы.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
29	Работа разнообразная, требует смекалки, заставляет думать.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
30	Хорошее удобное оборудование и техника.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
31	В коллективе отсутствуют какие бы то ни было конфликты между работниками.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
32	Администрация предприятия ценит меня как работника.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
33	Есть возможность и созданы все условия для учебы.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
34	Высокая оплата сверхурочных часов и в выходные дни.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
35	В коллективе отношения между людьми строятся на высокой требовательности и принципиальности.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
36	Большинство работников имеют четко выраженную политическую позицию.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

37	Большинство членов коллектива характеризуются творческим отношением к труду.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
38	Работа ритмичная.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
39	В коллективе совсем нет брака в работе.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
40	Условия работы позволяют выбрать для себя удобный темп.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
41	Продукция, которую я выпускаю, очень важна.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
42	Руководитель всегда интересуется моими личными делами.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
43	Работа требует высокой квалификации.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
44	Хорошо оформленные места общего пользования (столовые, душевые и прочее).	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
45	В коллективе сложилась атмосфера доверия, доброжелательности людей друг к другу.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
46	Мой руководитель меня уважает.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
47	Есть возможность постоянно повышать свою экономическую, правовую грамотность.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
48	Хорошее обеспечение членов коллектива путевками, жильем, детским садом и прочее.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
49	Высокая организованность и сплоченность всего коллектива.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
50	Большинство в коллективе активно участвуют в общественной жизни предприятия.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
51	В коллективе каждый считает своим долгом бороться за повышение качества продукции.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
52	Удобная сменность.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
53	В коллективе всегда строго выполняются все плановые показатели.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
54	Работа не накладывает на человека большой ответственности.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
55	Наш коллектив играет важную роль в жизни всего предприятия.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
56	Члены коллектива часто проводят вместе свободное от работы время.	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

Обработка данных:

Определить степень субъективной привлекательности работы для человека в данном коллективе путем нахождения разности средних арифметических значений шкал между первой и второй частями (M1-M2). Здесь важное значение имеют величина разницы и знак: отрицательные значения интерпретируются как неудовлетворенность тем или иным аспектом работы, положительные – как привлекательность данного аспекта для человека.

Ключ:

Для удобства обработки все изучаемые потребности сведены в 14 шкал и даны в листе ответов построчно:

1. Потребность в творческой и интересной работе.
2. Потребность в благоприятных условиях труда.
3. Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе.
4. Потребность в признании, в личном авторитете.
5. Потребность в собственном развитии.
6. Потребность в личном материальном и социальном обеспечении.
7. Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе.
8. Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива.
9. Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива.
10. Потребность в хорошей организации труда.
11. Потребность в производственных успехах всего коллектива.
12. Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов).
13. Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом.
14. Потребность в общении, как по «вертикали», так и по «горизонтали».

**Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»
(В.Э. Мильман)**

Методика позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечению комфорта и социального статуса и др. На основе всех ответов можно составить суждение о рабочей (деловой) и общежитейской направленности личности.

Инструкция: Перед вами 14 утверждений, касающихся жизненных устремлений и некоторых сторон образа жизни человека. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставив в соответствующих клетках бланка для ответов одну из следующих оценок каждого утверждения:

«+» – «согласен с этим»,

«=» – «когда как»,

«-» – «нет, не согласен»,

«?» – «не знаю».

Старайтесь отвечать быстро, не задумывайтесь долго над ответами; отвечайте на вопросы последовательно, от 1а до 14з, следите за тем, чтобы не путать клетки. На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут.

Бланк для ответов:

Дата _____ Возраст _____ Пол _____ Профессия _____
Фамилия, имя и отчество _____

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
а														
б														
в														
г														
д														
е														
ж														
з														

Текст опросника:

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:

- а) «время – деньги». Нужно стремиться зарабатывать их больше;
- б) «главное – здоровье». Нужно беречь себя и свои нервы;
- в) свободное время нужно проводить с друзьями;
- г) свободное время нужно отдавать семье;
- д) нужно делать добро, даже если это дорого обходится;
- е) нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем;
- ж) нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг;
- з) нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести.

2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:

- а) работа – это вынужденная жизненная необходимость;
- б) главное – не допускать конфликтов;
- в) нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями;
- г) нужно активно стремиться к служебному продвижению;
- д) главное – завоевать авторитет и признание;
- е) нужно постоянно совершенствоваться в своем деле;
- ж) в своей работе всегда можно найти интересное, то, что может увлечь;
- з) нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.

3. Среди моих дел в свободное от работы время большое место занимают следующие дела:

- а) текущие, домашние;
- б) отдых и развлечения;
- в) встречи с друзьями;
- г) общественные дела;
- д) занятия с детьми;
- е) учеба, чтение необходимой для работы литературы;
- ж) «хобби»;
- з) подрабатывание денег.

4. Среди моих рабочих дел много места занимают:

- а) деловое общение (переговоры, выступления, обсуждения и т. д.);
- б) личное общение (на темы, не связанные с работой);
- в) общественная работа;
- г) учеба, получение новой информации, повышение квалификации;
- д) работа творческого характера;
- е) работа, непосредственно влияющая на заработок {сдельная, дополнительная);
- ж) работа, связанная с ответственностью перед другими;
- з) свободное время, перекуры, отдых.

5. Если бы мне добавили дополнительный выходной день, я бы скорее всего потратил его на то, чтобы:

- а) заниматься текущими домашними делами;
- б) отдыхать;
- в) развлекаться;
- г) заниматься общественной работой;
- д) заниматься учебой, получать новые знания;
- е) заниматься творческой работой;
- ж) делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими;
- з) делать дело, дающее возможность заработать.

6. Если бы у меня была возможность полностью по-своему планировать рабочий день, я бы стал скорее всего заниматься:

- а) тем, что составляет мои основные обязанности;
- б) общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения);
- в) личным общением (разговорами, не связанными с работой);
- г) общественной работой;
- д) учебой, получением новых знаний, повышением квалификации;
- е) творческой работой;
- ж) работой, в которой чувствуешь пользу и ответственность;
- з) работой, за которую можно получить больше денег.

7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:

- а) где что можно купить, как хорошо провести время;
- б) об общих знакомых;
- в) о том, что вижу и слышу вокруг;
- г) как добиться успеха в жизни;
- д) о работе;
- е) о своих увлечениях («хобби»);
- ж) о своих успехах и планах;
- з) о жизни, книгах, кинофильмах, политике.

8. Моя работа дает мне, прежде всего:

- а) достаточные материальные средства для жизни;
- б) общение с людьми, дружеские отношения;
- в) авторитет и уважение окружающих;
- г) интересные встречи и беседы;
- д) удовлетворение непосредственно от самой работы;
- е) чувство своей полезности;
- ж) возможность повышать свой профессиональный уровень;

з) возможность служебного продвижения.

9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:

- а) уютно, хорошие развлечения;
- б) можно обсудить волнующие тебя рабочие вопросы;
- в) тебя уважают, считают авторитетом;
- г) можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи;
- д) можно приобрести новых друзей;
- е) бывают известные заслуженные люди;
- ж) все связаны общим делом;
- з) можно проявить и развить свои способности.

10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:

- а) с которыми можно поговорить на разные темы;
- б) которым мог бы передавать свой опыт и знания;
- в) с которыми можно больше заработать;
- г) которые имеют авторитет и вес на работе;
- д) которые могут научить чему-нибудь полезному;
- е) которые заставляют тебя становиться активнее на работе;
- ж) которые имеют много знаний и интересных идей;
- з) которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.

11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:

- а) материальное благополучие;
- б) возможность интересно развлекаться;
- в) хорошие условия жизни;
- г) хорошую семью;
- д) возможности интересно проводить время в обществе;
- е) уважение, признание и благодарность других;
- ж) чувство полезности для других;
- з) созданного чего-то ценного, полезного.

12. Я думаю, что, занимаясь своей работой, имею в достаточной степени:

- а) хорошую зарплату, другие материальные блага;
- б) хорошие условия для работы;
- в) хороший коллектив, дружеские взаимоотношения;
- г) определенные творческие достижения;
- д) хорошую должность;
- е) самостоятельность и независимость;
- ж) авторитет и уважение коллег;
- з) высокий профессиональный уровень.

13. Больше всего мне нравится, когда:

- а) нет насущных забот;
- б) кругом – комфортное, приятное окружение;
- в) кругом – оживление, веселая суета;
- г) предстоит провести время в веселом обществе;
- д) испытываю чувство соревнования, риска;
- е) испытываю чувство активного напряжения и ответственности;
- ж) погружен в свою работу;
- з) включен в совместную работу с другими.

14. Когда меня постигает неудача, не получается того, что я очень хочу:
- а) я расстраиваюсь и долго переживаю;
 - б) стараюсь переключиться на что-нибудь другое, приятное;
 - в) теряюсь, злюсь на себя;
 - г) злюсь на то, что мне помешало;
 - д) стараюсь оставаться спокойным;
 - е) переживаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую, что произошло;
 - ж) стараюсь понять, в чем я сам был виноват;
 - з) стараюсь понять причины неудачи и исправить положение.

Обработка данных:

Ответы испытуемого (мнение по утверждениям) переводятся в баллы:
«+» – 2 балла, «=» – 1 балл, «-» или «?» – 0 баллов.

Баллы суммируются по следующим шкалам:

- «жизнеобеспечение» (Ж),
- «комфорт» (К),
- «социальный статус» (С),
- «общение» (О),
- «общая активность» (Д),
- «творческая активность» (ДР),
- «социальная полезность» (ОД).

Ключ к шкалам:

К шкале «жизнеобеспечение» (Ж) относятся ответы по следующим позициям опросника – 1а; 2а; 3а; 4е; 5а; 6з; 8а; 10д; 11а; 12а;

к шкале «комфорт» (К) – 2б, в; 3б; 4з; 5б, в; 7а; 9а, в; 12в;

к шкале «социальный статус» (С) – 1е; 2г; 7в, г; 8в, з; 9в, г, е; 10 г; 11д; 12д,

шкале «общение» (О) – 1в; 2д; 3в; 4б; 6в; 7б, з; 8б, г; 9д, з; 10а; 11 г; 12в;

к шкале «общая активность» (Д) – 1г, з; 4а, г; 5з; 6а, б, г; 7д; 9б; 10в; 12з;

к шкале «творческая активность» (ДР) – 1ж, з; 2е, ж; 3ж; 4д; 5д, е; 6е; 7е, ж; 8д, ж; 10ж; 11з; 12г;

к шкале «социальная полезность» (ОД) – 1д; 2з; 3г, д; 4в, ж; 5г, ж; 6ж; 8е; 9ж; 10б, е; 11е, ж; 12ж.

Сумма всех баллов по шкалам Ж, К, С, О характеризует общежитейскую направленность личности, сумма баллов по шкалам Д, ДР, ОД характеризует «рабочую» направленность личности.

Затем строятся графики (мотивационные профили), при этом по горизонтали обозначаются шкалы, по вертикали – баллы.

Если опрашиваемый набирает наиболее высокие баллы по шкалам Д, ДР и ОД, то у него выражен «рабочий» мотивационный профиль личности, если наиболее высокие баллы (или такие же, как по другим шкалам) – по шкалам Ж, К, С, О, то у него выражен «общежитейский» мотивационный профиль.

Изучение мотивации к избеганию неудач (Т. Элерс)

Инструкция: Вам предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. Выберите в каждой строке только одно слово, которое наиболее точно характеризует вас, и пометьте его на своем опросном листе знаком «+» или шифром (например, 1/1 или 21/2, где числитель – это номер строки, а знаменатель – номер слова в строке).

Текст опросника:

№п/п	1	2	3
1	смелый	бдительный	предприимчивый
2	кроткий	робкий	упрямый
3	осторожный	решительный	пессимистичный
4	непостоянный	бесцеремонный	внимательный
5	неумный	трусливый	недумающий
6	ловкий	бойкий	предусмотрительный
7	хладнокровный	колеблющийся	удалой
8	стремительный	легкомысленный	боязливый
9	незадумывающийся	жеманный	непредусмотрительный
10	оптимистичный	добросовестный	чуткий
11	меланхолический	сомневающийся	неустойчивый
12	трусливый	небрежный	взволнованный
13	опрометчивый	тихий	боязливый
14	внимательный	неблагоразумный	смелый
15	рассудительный	быстрый	мужественный
16	предприимчивый	осторожный	предусмотрительный
17	взволнованный	рассеянный	робкий
18	малодушный	неосторожный	бесцеремонный
19	пугливый	нерешительный	нервный
20	исполнительный	преданный	авантюристичный
21	предусмотрительный	бойкий	отчаянный
22	укрошенный	безразличный	небрежный
23	осторожный	беззаботный	терпеливый
24	разумный	заботливый	храбрый
25	предвидящий	неустрасимый	добросовестный
26	поспешный	пугливый	беззаботный
27	рассеянный	опрометчивый	пессимистичный
28	осмотрительный	рассудительный	предприимчивый
29	тихий	неорганизованный	боязливый
30	оптимистичный	бдительный	беззаботный

Обработка данных:

В один балл оцениваются варианты выбора, приведенные в «Ключе» (цифра перед знаком «/» означает номер строки, после этого знака – номер столбца, в котором находится слово. Например, 15/1 означает, что в пятнадцатой строке слово, получающее балл, находится в первом столбце – это слово «рассудительный»). Другие варианты выбора баллами не оцениваются.

Ключ подсчета:

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Чем больше набранная сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите от возможных неприятностей.

От 2 до 10 баллов: низкая мотивация к избеганию неудач;

от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов: высокий уровень мотивации;

свыше 20 баллов: слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите от возможных неприятностей.

Для удобства диагностики целесообразно иметь, кроме бланка для ответов (опросного листа), и бланк-ключ следующего вида:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1															
2															
3															
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1															
2															
3															

Методика «Мотивация к успеху» (Т. Элерс)

Цель: Методика оценивает силу стремления достижения цели, к успеху.

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением рядом с его цифровым обозначением ставьте на бланке для ответа знак «+» («да»), при несогласии – знак «-» («нет»).

Текст опросника:

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все сто процентов выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.

4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, то потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие – это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. На моем честолюбии легко сыграть.
18. Обычно заметно, когда я работаю без вдохновения.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работа других.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я мог пойти и на крайние меры.
42. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.

43. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
44. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
45. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
46. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работа других.
47. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
48. Я завидую людям, которые не загружены работой.
49. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
50. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я мог пойти и на крайние меры.

Обработка данных:

По 1 баллу проставляется за ответ «да» по следующим пунктам опросника: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 и «нет» – по следующим: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 и 39. Ответы по пунктам 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 и 40 не учитываются. Подсчитывается общая сумма баллов.

Чем больше сумма баллов, тем больше у обследованного выражена мотивация на достижение успеха.

**Методика изучения мотивации к достижению успеха
(Т. Элерс, модификация А.Г. Грецова)**

Цель: методика, направленная на изучение мотивации к достижению успеха.

Инструкция: включает в себя 31 вопрос, на каждый из них нужно ответить «да» или «нет».

Текст опросника:

1. Я раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
2. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
3. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из первых.
4. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
5. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
6. Обычно я нахожу возможность заниматься именно теми делами, которые меня привлекают.
7. Я более доброжелателен, чем другие.
8. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
9. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах отдыха.
10. Похвала стимулирует меня сильнее, чем порицание.
11. Я знаю, что мои знакомые считают меня дельным человеком.
12. Препятствия делают мои решения более твердыми.
13. У меня легко вызвать честолюбие.

14. Когда я работаю с вдохновением, это хорошо заметно.
15. Как правило, я не откладываю то, что должен сделать сразу.
16. Нужно полагаться только на самого себя.
17. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
18. Я более честолобив, чем многие другие.
19. В конце каникул я обычно радуюсь, что скоро выйду на учебу.
20. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
21. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
22. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
23. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
24. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
25. Думаю, что ленивым меня окружающие не считают.
26. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
27. Я обычно обращаю много внимания на свои достижения.
28. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем
29. Почти все, за что я берусь, я довожу до конца.
30. Я не завидую людям, у которых в избытке свободного времени.
31. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

Обработка данных:

Подсчитайте сумму, оценивая каждый ответ «да» в 1 балл.

От 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху;

от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации;

свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

**Методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи»
(А.А. Реан)**

Инструкция: Соглашаясь или нет с нижеприведенными утверждениями, необходимо выбрать один из ответов – «да» или «нет». Если вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» подразумевает как явное «да», так и «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет». Отвечать следует достаточно быстро, подолгу не задумываясь. Ответ, первым пришедший в голову, как правило, является и наиболее точным.

Текст опросника:

1. Включаясь в работу, надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативы.

4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереально трудные,
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий в условиях ограниченного времени результативность моей деятельности ухудшается.
10. Я склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Я склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если рискую, то с умом, а не бесшабашно.
13. Я не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели.
15. В случае неудачи при выполнении задания его притягательность для меня снижается.
16. При чередовании успехов и неудач я больше склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограниченного времени результативность деятельности у меня улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи я, как правило, не отказываюсь от поставленной цели.
20. Если я сам выбрал для себя задание, то в случае неудачи его притягательность только возрастает.

Обработка данных:

Один балл получают ответы «да» на утверждения 1-3, 6, 8, 10-12,14,16, 18-20 и ответы «нет» на 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17. Подсчитывается общее количество баллов.

Если испытуемый набирает **от 1 до 7 баллов**, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи).

Если он набирает **от 14 до 20 баллов**, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех).

Если количество набранных баллов в пределах **от 8 до 13**, то следует считать, что мотивационный полюс не выражен.

При этом если у испытуемого **8-9 баллов** – то его мотивация ближе к избеганию неудачи, если **12-13 баллов** – ближе к стремлению к успеху.

Методика «Мотивация аффилиации»
(А. Меграбян; в модификации М.Ш. Магомед-Эминова)

Цель: Методика предназначена для диагностики двух обобщенных устойчивых мотиваторов, входящих в структуру мотивации аффилиации, – стремления к принятию (СП) и страха отвержения (СО). Тест состоит, соответственно, из двух шкал: СП и СО.

Инструкция: Тест состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. При согласии с утверждением рядом с его цифровым обозначением ставьте на бланке для ответа знак «+» («да»), при несогласии – знак «-» («нет»). При прочтении (или прослушивании) утверждения не тратьте много времени на обдумывание ответов. Давайте тот ответ, который первым пришел вам на ум.

В тесте нет «хороших» или «плохих» ответов, поэтому не старайтесь произвести своими ответами благоприятное впечатление. Выражайте свое мнение искренне.

Текст опросника для шкалы СП:

1. Я легко схожусь с людьми.
2. Когда я расстроен, то предпочитаю быть на людях, чем оставаться в одиночестве.
3. Я предпочел бы, чтобы меня считали способным и сообразительным, чем общительным и дружелюбным.
4. Я меньше, чем большинство людей, нуждаюсь в близких друзьях.
5. О своих переживаниях я говорю людям скорее часто и охотно, чем редко и в особых случаях.
6. От хорошего фильма я получаю больше удовольствия, чем от большой компании.
7. Мне нравится заводить как можно больше друзей.
8. Я скорее предпочел бы провести свой отдых вдали от людей, чем на оживленном курорте.
9. Я думаю, что большинство людей славу и почет ценят превыше дружбы.
10. Я предпочел бы самостоятельную работу коллективной.
11. Излишняя откровенность с друзьями может повредить.
12. Когда я встречаю на улице знакомого, я не просто здороваюсь, проходя мимо, а стараюсь перекинуться с ним парой слов.
13. Независимость и свободу от других я предпочитаю прочным дружеским узам.
14. Я посещаю компании и вечеринки потому, что это хороший способ завести друзей.
15. Если мне нужно принять важное решение, то я скорее посоветуюсь с друзьями, чем стану обдумывать его один.
16. Я не доверяю слишком открытому проявлению дружеских чувств.
17. У меня очень много близких друзей.
18. Когда я нахожусь с незнакомыми людьми, мне совсем не важно, нравлюсь я им или нет.

19. Индивидуальные развлечения я предпочитаю групповым.
20. Открытые эмоциональные люди привлекают меня больше, чем серьезные, сосредоточенные.
21. Я скорее прочту интересную книгу или посмотрю телевизор, чем проведу время на вечеринке.
22. Путешествуя, я больше люблю общаться с людьми, чем наслаждаться видами и посещать достопримечательности в одиночестве.
23. Мне легче решить трудный вопрос, когда я обдумываю его один, чем когда обсуждаю с другими.
24. Я считаю, что в трудных жизненных ситуациях скорее нужно рассчитывать только на свои силы, чем надеяться на помощь друзей.
25. Даже в компании мне трудно полностью отвлечься от забот и срочных дел.
26. Оказавшись на новом месте, я быстро приобретаю широкий круг знакомых.
27. Вечер, проведенный за любимым занятием, привлекает меня больше, чем оживленная вечеринка.
28. Я избегаю слишком близких отношений с людьми, чтобы не потерять личную свободу.
29. Когда у меня плохое настроение, я скорее стараюсь не показывать своих чувств, чем пытаюсь с кем-нибудь поделиться.
30. Я люблю бывать в обществе и всегда рад провести время в веселой компании.

Текст опросника для шкалы СО:

1. Я стесняюсь идти в малознакомое общество.
2. Если вечеринка мне не нравится, я все равно не уйду первым.
3. Меня бы очень задело, если бы мой близкий друг стал противоречить мне при посторонних людях.
4. Я стараюсь меньше общаться с людьми критического склада ума.
5. Обычно я легко общаюсь с незнакомыми людьми.
6. Я не откажусь пойти в гости из-за того, что там будут люди, которые меня не любят.
7. Когда два моих друга спорят, я предпочитаю не вмешиваться в их спор, даже если с кем – то из них я не согласен.
8. Если я попрошу кого-то пойти со мной и он мне откажет, то я не решусь попросить его снова.
9. Я осторожен в высказывании своих мнений, пока хорошо не узнаю человека.
10. Если во время разговора я что-то не понял, то лучше я это пропущу, чем прерву говорящего и попрошу повторить.
11. Я открыто критикую людей и ожидаю от них того же.
12. Мне трудно отказывать людям.
13. Я все же могу получить удовольствие от вечеринки, даже если вижу, что одет не так, как надо.
14. Я болезненно воспринимаю критику в свой адрес.

15. Если я не нравлюсь кому-то, то стараюсь избегать этого человека.
16. Я редко стесняюсь обращаться к людям за помощью.
17. Я редко противоречу людям из боязни их задеть.
18. Мне часто кажется, что незнакомые люди смотрят на меня критически.
19. Всякий раз, когда я иду в незнакомое общество, я предпочитаю брать с собой друга.
20. Я часто говорю то, что думаю, даже если это неприятно собеседнику.
21. Я легко осваиваюсь в новом коллективе.
22. Временами я уверен, что никому не нужен.
23. Я долго переживаю, если посторонний человек нелестно выражается в мой адрес.
24. Я никогда не чувствую себя одиноким в компании.
25. Меня очень легко задеть, даже если это не заметно со стороны.
26. После встречи с новым человеком меня обычно мало волнует, правильно ли себя вел.
27. Когда я должен за чем-либо обратиться к официальному лицу, я почти всегда жду, что мне откажут.
28. Когда нужно попросить продавца показать понравившуюся мне вещь, я чувствую себя неуверенно.
29. Если я недоволен тем, как ведет себя мой знакомый, я обычно прямо указываю ему на это.
30. Если в транспорте я сижу, мне кажется, что люди смотрят на меня с укором.

Обработка данных:

Шкала СП. Проставляется по 1 баллу за ответы «да» по позициям 3, 4, 6, 8-11, 13, 16-19, 21, 23-25, 27-29 и ответы «нет» по позициям 1,2,5,7, 12, 14, 15, 20, 22, 26. Подсчитывается общая сумма баллов за ответы «да» и «нет».

Шкала СО. Проставляется по 1 баллу за ответы «да» по позициям 1-4, 8-10, 12, 14, 15, 17-19, 22,23,25,27, 28, 30 и ответы «нет» по позициям 5-7, 11, 13, 16, 20, 21, 24, 26, 29. Подсчитывается общая сумма баллов.

Если сумма баллов по шкале СП больше таковой по шкале СО, то у испытуемого выражено стремление к аффилиации, если же сумма баллов меньше, то у испытуемого выражен мотив «страх отвержения».

При равенстве суммарных баллов по обоим шкалам следует учитывать, на каком уровне (высоком или низком) оно проявляется. Если уровни стремления к принятию и страха отвержения высокие, это может свидетельствовать о наличии у данного испытуемого внутреннего дискомфорта, напряженности, так как страх отвержения препятствует удовлетворению потребности быть в обществе других людей.

Опросник «МАС» (М. Кубышкина)

Цель: Методика разработана и направлена на выявление стремления (мотивации) человека к достижению цели, стремления к соперничеству (азартности) и стремления к социальному престижу.

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните соответствующую цифру справа, если вы согласны с данным высказыванием. Старайтесь отвечать искренне и точно.

Текст опросника:

№	Утверждения	Никогда	Часто	Очень часто
1	Утверждения	1	2	3
2	Мне нравится быть в центре внимания	1	2	3
3	Когда я работаю, это выглядит так, как будто я все ставлю на карту.	1	2	3
4	Мне важно, чтобы мои результаты были лучше, чем у других	1	2	3
5	Я стремлюсь принадлежать к избранным кругам	1	2	3
6	По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.	1	2	3
7	Я сравниваю свои результаты и успехи с результатами других людей	1	2	3
8	Я дорожу признанием окружающих	1	2	3
9	Неудачи стимулируют меня сильнее, чем успехи.	1	2	3
10	Азарт состязания мне чужд.	1	2	3
11	Мне нравится выступать перед большой аудиторией	1	2	3
12	Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной	1	2	3
13	Я готов работать на пределе своих сил, чтобы опередить конкурента	1	2	3
14	Мое честолюбие помогает моим достижениям	1	2	3
15	Я не делаю вовремя то, что необходимо было сделать	1	2	3
16	Я люблю смотреть спортивные соревнования и участвовать в них	1	2	3
17	Похвала и признание окружающих окрыляют меня	1	2	3

18	Трудности и препятствия меня подстегивают и заставляют действовать	1	2	3
19	Я доволен собой, когда мне удастся продемонстрировать другим свои сильные качества или выйти победителем из трудной ситуации	1	2	3
20	Я удовлетворен тем положением, которое занимаю, и не стремлюсь к большему престижу	1	2	3
21	Меня радует возможность много и интенсивно работать	1	2	3
22	Мне нравятся сложные задачи (ситуации), когда необходимо максимально мобилизоваться	1	2	3
23	Для меня важно «выбиться в люди»	1	2	3
24	Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе	1	2	3
25	Я сделаю все, чтобы другие не могли меня и опередить	1	2	3
26	Я не испытываю желания иметь высокий и социальный статус	1	2	3
27	Мои друзья считают меня ленивым	1	2	3
28	Меня удивляют люди, которые тратят все силы и время на то, чтобы обойти конкурентов	1	2	3
29	Случалось, что я завидовал успеху или популярности других людей	1	2	3
30	Я обращаю мало внимания на свои достижения	1	2	3
31	В атмосфере борьбы и конкуренции я чувствую себя превосходно	1	2	3
32	Мне хотелось бы быть известным человеком	1	2	3
33	Многое, за что я берусь, я не довожу до конца	1	2	3
34	Я всегда стремлюсь опередить других, достичь лучших результатов	1	2	3
35	Я сделаю все, чтобы добиться уважения значимых для меня людей	1	2	3
36	Я завидую людям, которые не загружены работой	1	2	3

Обработка данных:

Шкала «стремление к социальному престижу»: учитываются баллы со знаком «+» при положительных ответах по позициям 1, 4, 7, 10, 13, 16, 22, 28, 31, 34 и со знаком «-» при положительных ответах по позициям 19 и 25.

Шкала «стремление к соперничеству»: учитываются баллы со знаком «+» при положительных ответах по позициям 2, 5, 8, 11, 17, 20, 23 и со знаком «-» при положительных ответах по позициям 14, 26, 29, 32, 35.

Шкала «стремление к достижению цели»: учитываются баллы со знаком «+» при положительных ответах по позициям 3, 6, 12, 15, 18, 21, 24, 30, 33, 36 и со знаком «-» при положительных ответах по позициям 9 и 27.

По каждой шкале подсчитывается сумма баллов с учетом знаков.

Чем больше сумма баллов по той или иной шкале, тем больше у обследованного выражено соответствующее стремление.

Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (О.Ф. Потемкина)

Цель: выявление степени выраженности социально-психологических установок.

Инструкция к тесту: Ответьте на каждый вопрос «Да», если он верно описывает ваше поведение и «Нет», если ваше поведение не соответствует тому, о чем говорится в вопросе.

Текст опросника:

Вариант 1

Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат»

1. Сам процесс выполняемой работы увлекает Вас больше, чем этап ее завершения?
2. Для достижения цели Вы обычно не жалеете сил?
3. Вам часто говорят, что Вы больше думаете о других, чем о себе?
4. Вы обычно много времени уделяете своей особе?
5. Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что Вам не интересно, даже если это необходимо?
6. Вы уверены, что настойчивости в Вас больше, чем способностей?
7. Вам легче просить за других, чем за себя?
8. Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?
9. Заканчивая интересное дело, Вы часто сожалеете о том, что интересная работа уже завершена, а с ней жаль расставаться?
10. Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые?
11. Вам трудно отказать людям, когда они Вас о чем-либо просят?
12. Для себя Вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?

13. Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше?
14. Вы считаете, что успехов в Вашей жизни больше, чем неудач?
15. Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?
16. Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?
17. Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по-настоящему?
18. Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны?
19. Для себя у Вас обычно не хватает ни времени, ни сил?
20. Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?
21. Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца?
22. Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни?
23. Вы стремитесь как можно больше сделать для других людей?
24. Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?
25. Можете ли Вы увлечься делом настолько, что забываете о времени и о себе?
26. Вам часто удается довести начатое дело до конца?
27. Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни жить интересами других людей?
28. Вы можете назвать себя эгоистом?
29. Бывает, что Вы, увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело?
30. Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами?
31. Ваша отличительная черта бескорыстие?
32. Свободное время Вы используете для своих увлечений?

Вариант 2

Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «свобода – власть», «труд – деньги»

1. Вы согласны, что самое главное в жизни быть мастером своего дела?
2. Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения?
3. Ваши знакомые считают Вас властным человеком?
4. Вы согласны, что люди, которые не умеют заработать деньги, не стоят уважения?
5. Творческий труд для Вас является главным наслаждением в жизни?
6. Основное стремление в Вашей жизни свобода, а не власть и деньги?
7. Вы согласны, что иметь власть над людьми наиболее важная ценность?
8. Ваши друзья состоятельные в материальном отношении люди?
9. Вы стремитесь, чтобы все вокруг Вас были заняты увлекательным делом?
10. Вам всегда удается следовать своим убеждениям вопреки требованиям со стороны?

11. Считаете ли Вы, что самое важное качество для власти это ее сила?
12. Вы уверены, что все можно купить за деньги?
13. Вы выбираете друзей по деловым качествам?
14. Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми?
15. Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется Вашим требованиям?
16. Деньги куда надежнее, чем власть и свобода?
17. Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы?
18. Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона?
19. Вам легко заставить людей делать то, что Вы хотите?
20. Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект?
21. В жизни Вас радует только отличный результат работы?
22. Самое главное стремление в Вашей жизни быть свободным?
23. Вы считаете себя способным руководить большим коллективом?
24. Является ли для Вас заработок главным стремлением в жизни?
25. Любимое дело для Вас ценнее, чем власть и деньги?
26. Вам обычно удается отвоевать свое право на свободу?
27. Испытываете ли Вы жажду власти, стремление руководить?
28. Вы согласны, что деньги “не пахнут” и неважно, как они заработаны?
29. Даже бывая на отдыхе, Вы не можете не работать?
30. Вы готовы многим жертвовать, чтобы быть свободным?
31. Вы чувствуете себя хозяином в своей семье?
32. Вам трудно ограничить себя в денежных средствах?
33. Ваши друзья и знакомые ценят Вас как специалиста?

Обработка данных:

Вариант 1	Вариант 2	Номер утверждения
<i>Процесс</i>	<i>Труд</i>	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
<i>Результат</i>	<i>Свобода</i>	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
<i>Альтруизм</i>	<i>Власть</i>	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
<i>Эгоизм</i>	<i>Деньги</i>	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

За каждый ответ «Да» начисляется 1 балл.

Интерпретация результатов теста:

Ориентация на процесс. Обычно люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

Ориентация на результат. Люди, ориентирующиеся на результат, одни из самых надежных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам.

Ориентация на альтруизм. Люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности, часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Это люди, о которых стоит позаботиться. Альтруизм наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека. Если же альтруизм чрезмерно вредит, он, хотя и может казаться неразумным, но приносит счастье.

Ориентация на эгоизм. Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля “разумного эгоизма” не может навредить человеку. Скорее более вредит его отсутствие, причем это среди людей “интеллигентных профессий” встречается довольно часто.

Ориентация на труд. Обычно люди, ориентирующиеся на труд, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т. д. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие-то иные занятия.

Ориентация на деньги. Ведущей ценностью для людей с этой ориентацией является стремление к увеличению своего благосостояния.

Ориентация на свободу. Главная ценность для этих людей это свобода. Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание “свободы” и “денеги”.

Ориентация на власть. Для людей с подобной ориентацией ведущей ценностью является влияние на других, на общество.

Результаты, полученные с помощью данных методик, целесообразно представить *графически*. Для этого необходимо начертить две вертикальные пересекающиеся прямые и отложить на каждой из четырех прямых от центра (точка 0) количество баллов согласно ключам опросника.

Далее следует эти точки соединить. В результате получится плоскость, отражающая особенности социально-психологических установок.

Следует отметить, что можно, на основании результатов использования методик, выявить несколько групп испытуемых:

1. Группа высокомотивированных испытуемых с гармоничными ориентациями. Все ориентации выражены сильно и в равной степени.
2. Группа низкомотивированных испытуемых, у которых все ориентации выражены чрезвычайно слабо.
3. Группа с дисгармоничными ориентациями, у которых некоторые ориентации выражены сильно, а другие могут даже отсутствовать.

В процессе индивидуального консультирования целесообразно уточнить, в частности, причины дисгармоничности ориентации или низкую мотивацию. Эти причины могут быть временными и не нуждаться в коррекции.

Методика «Оценка потребности в одобрении» (модификация Ю.Л. Ханина)

Стремление заслужить похвалу, одобрение является одной из значимых потребностей человека. Выявлению этой потребности служит шкала мотивации одобрения, разработанная американскими психологами Дугласом П. Крауном и Дэвидом А. Марлоу (1960, 1964). Она позволяет определить косвенную меру потребности человека в одобрении других людей. Чем выше эта потребность, тем больше поведение испытуемого, по крайней мере, на вербальном уровне, соответствует одобряемому образцу. Такие люди не возражают против неинтересной работы, сдерживают свои агрессивные реакции, в целом более конформны, податливы социальным воздействиям. У них имеется повышенная потребность в общении. Русский вариант опросника разработан Ю. Л. Ханиным (1974). Из общего количества вопросов шкалы мотивации одобрения оставлено 20.

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений. Если данное утверждение совпадает с вашим личным мнением, то ответьте «да», если не совпадает – то ответьте «нет».

Текст опросника:

1. Я внимательно читаю документ, прежде чем его подписываю.
2. Я не испытываю колебаний, когда кому-нибудь нужно помочь в беде.
3. Я всегда внимательно слежу за тем, как я одет.
4. Дома я веду себя за столом так же, как и в ресторане.
5. Я никогда не испытываю ни к кому сильных симпатий.
6. Был случай, когда я бросил что-то делать, потому что не был уверен в своих силах.
7. Иногда я люблю позлословить об отсутствующих.
8. Я всегда внимательно слушаю собеседника, кто бы он ни был.
9. Был случай, когда я придумывал вескую причину, чтобы оправдаться.
10. Случалось, что я пользовался оплошностью человека.
11. Я всегда охотно признаю свои ошибки.
12. Иногда, вместо того чтобы простить человека, я стараюсь отплатить ему тем же.
13. Были случаи, когда я настаивал на том, чтобы делали по-моему.
14. У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу.
15. У меня никогда не возникает досады, когда высказываемое мнение противоположно моему.
16. Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что взять с собой.
17. Были случаи, когда я действительно завидовал удаче других.
18. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с просьбами.
19. Когда у людей неприятности, я иногда думаю, что они получили их по заслугам.
20. Я никогда никому с умыслом не говорил неприятных вещей.

Обработка данных:

Ответ по каждой позиции оценивается в 1 балл. Баллы проставляются только за ответ «да» по следующим позициям: 1-5, 8, 11, 14-16, 20, и только за ответ «нет» – по позициям 6, 7, 9, 10, 12, 13, 17-19.

Общий итоговый показатель потребности в одобрении получают суммированием всех полученных баллов. Чем он выше, тем больше потребность в одобрении. Она показывает степень зависимости субъекта от благоприятных оценок со стороны других людей, его ранимость и чувствительность к межличностным влияниям и влияниям среды.

При суммарном показателе **13 баллов и выше** – высокий уровень потребности одобрения, **10-12 баллов** – средний уровень потребности, **ниже 10 баллов** – низкий уровень.

Высокий показатель отражает привычный стиль реагирования, а также особенности ожиданий субъекта в ситуации оценки со стороны других.

Низкий суммарный показатель свидетельствует о том, что собственные убеждения субъекту дороже, а также о его независимости от группы. Он конфликтен и не податлив социальному влиянию, не стремится походить на образец.

Методика «Диагностика потребности в поисках ощущений» (М. Цукерман)

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений, которые объединены в пары. Из каждой пары необходимо выбрать одно, которое наиболее характерно для вас, и отметить его в бланке соответствующей буквой.

Текст опросника:

1. а) Я бы предпочел работу, требующую многочисленных разъездов, путешествий;
б) Я бы предпочел работать на одном месте.
2. а) Меня взбадривает свежий, прохладный день;
б) В прохладный день я не могу дождаться, когда попаду домой.
3. а) Мне не нравятся парфюмерные запахи;
б) Мне нравится запах некоторых духов.
4. а) Я рискнул бы попробовать какой-нибудь наркотик, чтобы испытать новые ощущения;
б) Я не стал бы пробовать наркотик, так как не испытываю потребность в каких-то особенных ощущениях.
5. а) Я бы предпочел жить в стабильном обществе, без революций и потрясений;
б) Я бы предпочел жить в смутные дни истории страны.
6. а) Я не могу понять людей, которые любят ездить на большой скорости;
б) Я люблю ездить быстро, так как меня это возбуждает.
7. а) Я люблю риск, азарт;

- б) Я не люблю рискованные мероприятия и действую по принципу «семь раз отмерь и один раз отрежь».
8. а) Споры по политическим или мировоззренческим вопросам меня не увлекают;
б) Я люблю поспорить, это меня возбуждает.
9. а) Я не люблю однообразную деятельность, она меня усыпляет;
б) Я спокойно отношусь к однообразной работе.
10. а) Я бы не хотел оказаться загипнотизированным;
б) Я хотел бы попробовать быть загипнотизированным.
11. а) Наиболее важная цель в жизни – жить на полную катушку и взять от жизни столько, сколько возможно;
б) Счастье – это спокойная жизнь.
12. а) В холодную воду я вхожу постепенно, дав себе время привыкнуть к ней;
б) Я люблю сразу нырнуть в холодную воду, чтобы ощутить обжигающее чувство.
13. а) Я могу с удовольствием каждый раз слушать передаваемые по радио популярные песни;
б) Мне быстро надоедают популярные песни.
14. а) Худший недостаток человека – быть всегда веселым, легкомысленным;
б) Худший недостаток человека – быть скучным, занудой.
15. а) Мне бы понравилось ездить на мотоцикле «с ветерком»;
б) Люди, едущие на мотоцикле с большой скоростью, – самоубийцы.
16. а) Я больше предпочитаю людей спокойных, даже «отрегулированных»;
б) Я предпочитаю эмоционально-выразительных людей, даже если они немного не уравновешены.

Бланк для ответов:

№	а	б	№	а	б	№	а	б	№	а	б
1			5			9			13		
2			6			10			14		
3			7			11			15		
4			8			12			16		

Обработка данных:

Полученные ответы соотносятся с ключом: 1а, 2а, 3б, 4б, 5б, 6б, 7б, 8б, 9а, 10б, 11а, 12б, 13б, 14б, 15а, 16б.

Каждый ответ, совпавший с ключом, оценивается в 1 балл. Полученные баллы суммируются.

Высокий уровень потребности в ощущениях (**11-16 баллов**) означает наличие влечения, возможно бесконтрольного, к новым «щекочущим нервы» впечатлениям, что часто может провоцировать субъекта на участие в рискованных мероприятиях и авантюрах.

Средний уровень потребности в ощущениях (**6-10 баллов**) свидетельствует об умении контролировать эту потребность, об умеренности в

ее удовлетворении, т. е., с одной стороны – об открытости новому опыту, с другой – о сдержанности и рассудительности в определенные моменты жизни.

Низкий уровень потребности в ощущениях (**0-5 баллов**) означает присутствие предусмотрительности и осторожности в ущерб получению новых впечатлений и информации. Человек с таким показателем предпочитает стабильность и упорядоченность неизвестному и неожиданному, в том числе и в профессиональной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Монографии, учебники и учебные пособия

1. Асеев, В.Г. Опыт построения объективированной шкалы удовлетворённости // Социологические исследования. – 1984. – № 1. – С. 123-127.
2. Батаршев, А.В. Диагностика профессионально важных качеств / А.В. Батаршев, И.Ю. Алексеева, Е.В. Майоров. – СПб.: Питер, 2007. – 192с.
3. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь, 2004. – 272с.
4. Бляхман, Л.С. Производственный коллектив. – М.: Политиздат, 1978. – 192с.
5. Большой психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – М.: Прайм-Еврознак, 2003. – 672с.
6. Воланен, М. В. Профессиональная адаптация молодежи // Психология личности и образ жизни. Сб. статей / Под ред. Е.В. Шороховой. – М.: Наука, 1987. – 219с. – С. 117-120.
7. Выготский, Л.С. Собрание сочинений: в 6 томах. Т.2. – М.: Педагогика, 1982. – 504 с.
8. Гаврилова, О.В. Взаимосвязь удовлетворенности и мотивации учебной деятельности студентов в системе многоуровневого образования. Автореф. дисс. канд. психол. наук. – Казань, 2000. – 23 с.
9. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект на работе/ Д. Гоулман; пер. с англ. А.П. Исаевой. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2010. – 476с.
10. Дмитриева, М. А. Психология труда и инженерная психология: Учеб. пособие / М.А. Дмитриева, А.А. Крылов, А.И. Нафтульев; Под ред. А.А. Крылова. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 224с.
11. Журин, Н.В. Удовлетворенность учителей физической культуры своей профессиональной деятельностью. Автореф. дисс. канд. психол. наук. – Л., 1991. – 16с.
12. Здравомыслов, А.Г. Потребности, интересы, ценности. – М.: Политиздат, 1986. – 222с.
13. Здравомыслов, А.Г. Влияние различий в содержании труда на отношение к труду / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов // Опыт и методика конкретного социологического исследования / под ред. Г.Е. Глезер – М.: Мысль, 1965. – 358 с. – С. 144-196.
14. Здравомыслов, А.Г. Отношение к труду и ценностные ориентации личности / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов // Социология в СССР. – М.: Мысль, 1966. – Т. 2. – С. 189-208.
15. Зеер, Э.Ф. Психология профессии: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга. – 2003. – 336с.

16. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 480с.
17. Иванова, Е.М. Психологическая системная профессиография. – М.: ПЭР СЭ, 2003. – 20с.
18. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЭР СЭ, 2006. – 382с.
19. Ильин, Е.П. Дифференциальная психология. – СПб.: Питер, 2001. – 464с.
20. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е. Ильин. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
21. Карвасарский, Б. Д. Клиническая психология. – СПб.: Питер, 2004. – 960с.
22. Китвель, Т.А. О социально-психологических проблемах удовлетворенности трудом. – Таллинн: Институт истории АН ЭССР, 1974. – 132с.
23. Китвель, Т.А. Отношение к труду: Опыт социал.-психол. исслед. по материалам ЭССР. – Таллинн: Ээсти раамат, 1985. – 136с.
24. Ковалёв, А.Г. Руководителю о работнике: практический аспект изучения личности. – М.: Экономика, 1988. – 92с.
25. Кузьмина, Н.В. Предмет акмеологии. – Шуя: ШГПИ, 1995. – 22с.
26. Куликов, Л. В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2004. – 464с.
27. Левитов, Н.Д. Психология труда. – М.: Учпедгиз, 1963. – 340с.
28. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Смысл, 2005. – 431 с.
29. Ломов, Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии. – Психологический журнал. – 1981. – Т.2. – №5. – С.3-22.
30. Маслоу, А. Самоактуализация // Психология личности. Тексты. – М.: Наука, 1982. – 398 с.
31. Москаленко, О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности: учебное пособие. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 352с.
32. Муруттар, А.А. Опыт комплексного исследования удовлетворенности деятельностью в трудовых коллективах: Автореф. дис. канд. филос. наук. – Л., 1977. – 17 с.
33. Наумова, Н.Ф. Удовлетворенность трудом как социальная характеристика. – М.: Наука, 1970. – 89с.
34. 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.
35. Никифоров, Г.С. Психология здоровья. – СПб.: Речь, 2002. – 256с.
36. Панченко, Л.Л. Адаптация к профессиональной деятельности: Учеб. пособие. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2006. – 35с.
37. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой. – СПб.: Питер, 2004. – 124с.

38. Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа / Под ред. Л.Г. Дикой. – М.: Изд-во ИП РАН, 1999. – 358с.
39. Психологическая диагностика в управлении персоналом: учебное пособие для сотрудников кадровых служб / Под ред. Е.А. Климова. – М.: РПО, 1999. – 183с.
40. Психология профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2009. – 112с.
41. Психология профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова. Часть 2 – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2011. – 142с.
42. Психология труда в условиях проблемных ситуаций: Межвуз. сб. науч. тр. / Отв. ред. А.А. Понукалин. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1996. – 225с.
43. Реан, А.А. К проблеме социально-психологической адаптации личности // Вестник СПб ГУ. Сер. 6. Психология. Вып. 3. 1995. – С. 74-75.
44. Реан, А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2006. – 479с.
45. Свенцицкий, А.Л. Психология управления организациями: Учеб. пособие. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1999. – 221с.
46. Страхов, А.И. Влияние соответствия личных и вещественных факторов производства на удовлетворенность трудом и заработной платой. Автореф. дисс. канд. эконом. наук. – М., 1981. – 25с.
47. Страхов, А.И. Безопасность общества – социально-трудовой аспект. – М.: Ин-т экономики РАН, 2001. – 320с.
48. Стрелков, Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 360с.
49. Хаав, К.Р. Типологизация рабочих по удовлетворительности трудом. Автореф. дис. ... канд. псих. наук. – Л., 1978. – 22с.
50. Хорошев, Г.И. Социология и психология управленческого труда в условиях перехода к рыночным отношениям. – Чебоксары: Чуваш. кн. изд-во ; СПб. : ГТУ, 1995. – 111с.
51. Чуричков, А. Мудрые изречения в тренинге. Книжка для тренера / А. Чуричков, В. Снегирев. – СПб.: Речь, 2007. – 160с.
52. Юревиц, А.Ж. Адаптация к профессиональной деятельности // А.Ж. Юревиц, В.С. Аверьянов, О.В. Виноградов и др. // Физиология трудовой деятельности / Отв. ред. В.И. Медведев, В.С. Аверьянов; РАН. – СПб.: Наука, 1993. – 522с. – С. 209-277.
53. Ядов, В.А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. Т. 2. – М.: Наука, 1982. – С. 29-38.
54. Ядов, В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. – 1983. – № 3. – С. 50-62.
55. Якобсон, П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. – М.: Политиздат, 1969. – 471с.

Интернет-источники

1. Самоукина, Н.В. Профессиональное выгорание [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2005/01/12/sindrom_professionalnogo_vygoranija.html
2. Холодова, О.Н. Адаптация кандидатов в крупных много профильных организациях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=2300>

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	3
ВВЕДЕНИЕ.....	5
ЧАСТЬ 1. АДАПТАЦИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	7
Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя средней школы (М.А. Дмитриева).....	12
Опросник для оценки проявлений дезадаптации (О.Н. Родина).....	18
Самооценка психологической адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).....	21
Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).....	22
Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд).....	23
Методика диагностики типа поведенческой активности (Л. И. Вассерман, Н.В. Гумелюк).....	28
ЧАСТЬ 2. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ.....	38
Опросник деловой направленности личности (ОДН) (В. Тараненко).....	43
Удовлетворенность профессией (методика В.А. Ядова, модификация Н.В. Кузьминой, А.А. Реана).....	57
Методика определения удовлетворенности трудом (А.В. Батрашев).....	59
Методика изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).....	63
Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина).....	66
Опросник «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Разонова).....	67
Опросник для изучения степени удовлетворённости своим функционированием в различных сферах (И. Колер (I. Karler)).....	68
Методика «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» (Н.В. Журин, Е.П. Ильин).....	71
ЧАСТЬ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ.....	72
Опросник МВІ (адаптация Н.Е. Водопьяновой).....	77
Диагностика эмоционального «выгорания» личности (В. В. Бойко).....	82
Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко).....	87
Шкала субъективного благополучия.....	90
Опросник «Степень хронического утомления» (А.Б. Леонова).....	92
Диагностика состояния стресса (К. Шрайнер).....	94
ЧАСТЬ 4. МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	96
Изучение мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана).....	105
Опросник мотивационной структуры личности (В. Гербачевский).....	107
Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» (Т.Л. Бадоев).....	110
Диагностика привлекательности труда (В.М. Снетков).....	111

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман).....	115
Изучение мотивации к избеганию неудач (Т. Элерс).....	120
Методика «Мотивация к успеху» (Т. Элерс).....	121
Методика изучения мотивации к достижению успеха (Т. Элерс, модификация А.Г.Грецова)	123
Методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А.А. Реан)	124
Методика «Мотивация аффилиации» (А. Меграбян; в модификации М.Ш. Магомед-Эминова).....	126
Опросник «МАС» (М. Кубышкина).....	129
Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (О.Ф. Потемкина)	131
Методика «Оценка потребности в одобрении» (модификация Ю.Л.Ханина)	135
Методика «Диагностика потребности в поисках ощущений» (М.Цукерман).....	136
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	139

Составители:
Сунцова Яна Сергеевна
Кожевникова Оксана Вячеславовна

**Диагностика
профессионального
становления личности**

Учебно-методическое пособие
Часть 3

Компьютерный набор и верстка Я.С. Сунцова, О.В.Кожевникова
Отпечатано с оригинал-макета заказчика

Подписано в печать
Формат 60X84 1/16
Усл. печ.л. 8,43. Уч.-изд.л. 7,23.
Тираж 50 экз. Заказ №

**Издательство «Удмуртский университет»,
426034, Ижевск, ул. Университетская, 1, корп. 4**