

Секция «Психология»

Отношение к труду основных рабочих промышленного предприятия в период экономического кризиса

Ярыгина Ольга Юрьевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет
психологии, Москва, Россия
E-mail: olga-sofiab@yandex.ru

Проблема отношения к труду в настоящее время приближается по значимости к одной из глобальных и фундаментальных проблем психологии труда, изучение которой позволит оптимизировать труд работающих, а также прогнозировать их успешность [1,2,3].

На основании подходов отечественных психологов В.Н. Мясищева, А.Ф. Лазурского, Б.Ф. Ломова, а также современных исследований А.Б. Купрейченко, В.А. Зобкова, Т.А. Нестик, И.Р. Сушкова, Ю.К. Стрелкова отношение к труду является сложной поликомпонентной структурой, включающей два «блока» компонент отношения к труду – «внутриличностный» и «профессиональный» [4,5,6].

Внутриличностные компоненты отношения к труду представлены ценностями и мотивацией, которые являются доминирующими в структуре отношения к труду, а профессиональные компоненты включают удовлетворенность трудом и показатели трудовой деятельности. Именно соотношение показателей определяет тип отношения к труду работающего [5].

В современных сложных социально-экономических условиях – условиях глобального экономического кризиса - наиболее остро встает проблема отношения к труду работников промышленных предприятий, поскольку именно на промышленные предприятия кризис оказал наибольшее влияние [3,4].

В связи с этим целью исследования является изучение отношения к труду работников промышленного предприятия.

Методы исследования:

1. Опросник «Терминальные ценности» (И. Г. Сенин).
2. Опросник «Мотивационная структура личности» (В.Э. Мильман).
3. Опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» (А.В.Батаршев).
4. Экспертная оценка показателей трудового поведения.

Исследование проводилось в период экономического кризиса в декабре 2009 года на промышленном предприятии, специализирующемся на выпуске летательных аппаратов военного и гражданского назначения. Общая численность выборки исследования - 102 человека (мужчины).

В ходе проведенного исследования установлены два типа отношения к труду. Первый тип - «материально ориентированный работник», принадлежащий к витальному уровню развития отношения к труду. Работники данного типа заинтересованы в первую очередь в личной выгоде от трудовой деятельности, в удовлетворении в труде основных потребностей. Следовательно, работники с данным типом отношения к труду потенциально менее успешны в трудовой деятельности и неуспешно преодолевают экономический кризис.

Второй тип отношения к труду - «работники, ориентированные на трудовую деятельность», принадлежащий к личностному уровню развития отношения к труду. У работников данного типа установлено преобладание отношений конкретно-личного характера личной симпатии, в данном случае трудовая деятельность выступает как интересная и личностно значимая. Однако данная позиция не предполагает развития работника в труде, что и обуславливает нестабильность данного типа отношения к труду.

Также в ходе анализа установлено доминирование ценностей в структуре отношения к труду, причем выделяется доминирование двух ценностных «линий», которые и обуславливают определенный тип отношения к труду.

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Отношение к труду является сложной поликомпонентной структурой, состоящей из двух блоков - внутриличностного (ценности и мотивация) и профессионального (удовлетворенность трудом и показатели трудовой деятельности).

2. В период кризиса у основных рабочих существуют два типа отношения к труду: «материально ориентированный работник» и «работник, ориентированный на трудовую деятельность».

3. В структуре отношения к труду выделено доминирование ценностей, которое и обуславливает выделенные типы отношения к труду.

Литература

1. Березин М.А. Концепция отношений В.Н.Мясищева и теория психической адаптации личности // Вестник ЮУрГУ 2008. №33.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы М.: ПЕР СЭ, 2006, С.622.
3. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М.: ИП РАН, 2005, С. 622.
4. Кабаченко Т.С.. Психология управления: Учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2005, С.384.
5. Мясищев В.Н. Психология отношений. Избранные психологические труды. М.: МПСИ, 2004, С.400.
6. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология М.: издательский дом «Академия»; Высшая школа, 2001 С.360.

Слова благодарности

Автор выражает огромную признательность научному руководителю Стрелкову Ю.К. за помощь в разработке данной темы.