

- психології: Проблеми психології творчості: Збірник наукових праць / За ред. В.О. Моляко. – Т.12. – Вип.4. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008.– С. 298-306.
11. Чумаков М.В. Диагностика волевых особенностей личности / М.В. Чумаков // Вопросы психологии. – 2006. – № 1. – С. 169–178.
 12. Шевченко Н.Ф. Психологічний аналіз креативності як важливої професійної якості майбутніх технологів громадського харчування / Н.Ф. Шевченко, М.О. Желтова // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. Вип. 51 – Х.: ХНПУ, 2015. – С.191-202.

References translated and transliterated

1. Bojcun O.R. Formuvannya banku danih biblioteki PTNZ z konkretnoi robitnicnoi profesii dlja uchniv (algoritm na prikladi profesii kuhar) [Formation of library database with specific vocational working profession for students (for example algorithm profession cook)] / O.R. Bojcun // Biblioteka profesijno-tehnichnogo navchal'nogo zakladu – 2011. – Vipusk 6 (34). – S. 44–58.
2. Vasil'eva I.V. Praktikum po psihodiagnostike : uchebnoe posobie [Practical work on psychodiagnostics: a tutorial] / I.V. Vasil'eva. – Tjumen': Izdatel'stvo Tjumenskogo gosudarstvennogo universiteta, 2014. – S. 88-101.
3. Vinogradova I.A. Diagnostika tvorcheskogo potenciala uchashhihsja [Diagnosis of the creative potential of students] / I.A. Vinogradova // Aktual'nye voprosy sovremennoj nauki. 2014. №34. – S.97-104.
4. Grefov A.V. Uznaj sebja. Psihologicheskie testy dlja podrostkov. [Know yourself. Psychological tests for adolescents] / A.V. Grefov, A.A. Azbel. – SPb.: Piter, 2006. – S. 83-88.
5. Gusechko L.V. Vimogi robotodavciv do profesijnoi pidgotovki kvalifikovanih robitnikiv restorannoї spravi [Requirements for employers to training skilled workers restaurant business] / L.V. Gusechko // Molod' i rinok: shhomisjachnij nauk.-pedag. zhurnal. – 2012. – №11 (94). – S. 134-138.
6. Lazareva T.A. Sistema kriteriiv ta parametriv udoskonalennja harchovih produktiv, tehnologij, obladnannja jak osnova formuvannja zmistu tvorchoї profesijnoi pidgotovki fahivciv harchovoї galuzi [The system of criteria and parameters improvement of food products, technologies and equipment as the basis of formation of creative content professional training of food industry] / T.A. Lazareva // Visnik LGU imeni Tarasa Shevchenka. – 2012. – №22 (257). – Ch. V. – S. 150-160.
7. Mil'man V.Je. Metod izuchenija motivacionnoj sfery lichnosti [Method of studying the motivational sphere of personality] / V.Je Mil'man // Praktikum po psihodiagnostike. Psihodiagnostika motivacii i samoreguljacii. – M., 1990. – S.23-43.
8. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp: uchebnoe posobie [Socio-psychological diagnosis of personality development and small groups: a textbook] / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov – M. – Izd-vo Instituta Psihoterapii. – 2002. – 490 s.
9. Forostjuk I.V. Analiz strukturnoi modeli tvorchoho potencialu osobistosti studenta [Analysis of the structural model of student creativity] / I.V. Forostjuk // Visnik LNU im. T.Shevchenka.: Pedagogichni nauki. – 2011. – Vip.10. – Ch.2 – S. 59-164.
10. Horoshun A.A. Osoblivosti projavu tvorchoho potencialu u starshoklasnikiv [Features of creativity in high school] / A.A Horoshun // Aktual'ni problemi psihologii: Problemi psihologii tvorchosti: Zbirnik naukovih prac' / Za red. V.O. Moljako. – T.12. – Vip.4. – Zhitomir: Vid-vo ZhDU im. I. Franka, 2008.– S. 298-306.
11. Chumakov M.V. Diagnostika volevyh osobennostej lichnosti [Diagnosis of strong-willed personality traits] / M. V. Chumakov // Voprosy psihologii. – 2006. – № 1. –S. 169–178.
12. Shevchenko N.F. Psihologichnij analiz kreativnosti jak vazhливої професійної якості майбутніх технологів громадського харчування [Psychological analysis of creativity as an important future technologies as professional catering] / N.F. Shevchenko, M.O. Zheltova // Visnik HNPU imeni G.S. Skovorodi. Psihologija. Vip. 51 – H.: HNPU, 2015. – S.191-202.

УДК: 330.526.33: 005.95: 159.9.07

ПСИХОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПРИВАТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

О.В. Іщук

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології

Запорізький національний університет

Olga.ischuk@gmail.com

Іщук О.В. Психологічне дослідження рівня задоволеності персоналу на приватному підприємстві. Статтю присвячено аналізу особливостей результатів психологічного дослідження рівня задоволеності роботою персоналу на приватному підприємстві. Розкрито актуальний стан сфери бізнесу в сучасному українському суспільстві, проаналізовано положення приватних підприємств на ринку, їхня конкурентоспроможність та можливості розвитку, зростання та трансформацій. Представлено результати дослідження феномену задоволеності роботою персоналом приватного підприємства за допомогою такого психодіагностичного інструменту як «Опитувальник задоволеності роботою» («Job Satisfaction Survey» JSS), розроблений П. Спектором. До уваги запропоновано загальні середні показники задоволеності роботою персоналом приватного підприємства згідно структурних підрозділів та шкал. Розкрито сутність таких шкал як заробітна платня, просування, керівництво, додаткові пільги, залежні винагороди, умови виконання, колеги, характер роботи та інформування.

Ключові слова: приватне підприємство, задоволеність роботою, мотивація, заохочення, персонал, керівництво.

Ishchuk, O.V. Psychological research of staff's satisfaction in private enterprise. This article analyzes the features of the psychological research results level of satisfaction of staff in private enterprise. The paper reveals the current state of business sectors in the Ukrainian society, and analyzes the situation of private enterprises in the market, their competitiveness and development opportunities, growth and transformation. The results of the research of the phenomenon of staff's job satisfaction in private enterprise were analyzed through such psychodiagnostic tools as «The questionnaire of Job Satisfaction Survey» («Job Satisfaction Survey» JSS), designed by P.E. Spector. It has been proposed general average staff's job satisfaction in private enterprise by structural departments and scales. The study reveals the essence of such scale as salary – payment and cash compensation, promotion – opportunities for advancement, management, additional benefits – cash and non-cash payments over salary, dependent remuneration – commendation, recognition and monetary rewards for good work, condition of implementation – the rules, procedures and bureaucratic hurdles, colleagues – people with whom they are working, property of work – problems that are solved at work and the last, but not the least information – communication inside the organization. General index of job satisfaction on the scales on private enterprise and general index of job satisfaction in each structural department have been analyzed. It has been prompted to pay attention to the strengths that were identified in a result of the diagnostic process, and actively enhance it.

Keywords: private enterprise, job satisfaction, motivation, encouragement, staff, management.

Постановка проблеми. Сьогодення продукує конкурентне середовище в будь якій сфері нашого життя. Усі люди, громадяни, відчувають це на собі, – конкуренція когось спрямовує до зростання та самовдосконалення, а когось – до розпаду та занепаду. Найчастіше про конкуренцію говорять в аспекті бізнесу, ринку праці чи товарів та послуг. Будемо розглядати в даній науковій роботі особливості функціонування приватного підприємства на теренах України, особливу увагу приділимо внутрішньому середовищу організації в аспекті задоволеності персоналу власним організаційним простором. Нами обрано саме цей аспект, адже, на наш погляд, актуальність даної проблеми очевидна, оскільки задоволеність співробітників для приватної організації (а, взагалі-то, для будь якої форми власності) виступає однією з важливих умов підвищення продуктивності праці, і, як всі ми розуміємо, підвищення прибутку для підприємства загалом.

Зараз малий та середній бізнес в Україні функціонує з «затягнутими пасками», адже почуватися безпечно та розслаблено не може ніхто, задача – постійно бути насторожі стосовно того, що відбувається у зовнішньому середовищі та ще й контролювати внутрішнє, аби персонал не вчинив якогось саботажу. Тож, статтю присвячено дослідженню внутрішнього середовища організації, а саме задоволеності персоналу приватного підприємства.

Метою статті є аналіз особливостей результатів психологічного дослідження рівня задоволеності роботою персоналу на приватному підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Ми досліджували феномен задоволеності роботою персоналом приватного підприємства, використовуючи «Опитувальник задоволеності роботою» («Job Satisfaction Survey» JSS), розроблений П.Е. Спектором ще у 1985 році, який складається з 36 пунктів та оцінює афективну реакцію індивіда на роботу та її специфічні аспекти. Опитувальник вимірює задоволеність за 9 аспектами роботи: зарплатою, просуванням, керівництвом, додатковими пільгами і виплатами, залежними винагородами, умовами виконання, колегами, характером роботи й інформуванням. Кожен аспект в опитувальнику оцінюється чотирма пунктами. В даній роботі ми не будемо зупинятися на структурі опитувальника, опису шкал і пов'язаних з ними пунктах, адже даний «Опитувальник задоволеності роботою» («Job Satisfaction Survey» JSS) [4], є відкритий та в прямому доступі.

Для оцінки висловлювань використовується шестибальний формат вибору відповідей від 1 – зовсім не згоден до 6 – абсолютно згоден. Обробка проводиться для кожної шкали окремо, шляхом усереднення відповідей на відповідні пункти. Загальна оцінка задоволеності розраховується усередненням всіх пунктів опитувальника [4].

Перевірка критеріальної валідності виявила позитивний зв'язок загальної задоволеності роботою з її характеристиками (різноманітністю умінь, цілісністю, значимістю завдань, автономією, зворотнім зв'язком від роботи і від агентів), увагою керівника, прихильністю організації і негативний зв'язок з намірами співробітника звільнитися. Всі шкали позитивно корелюють з увагою керівника, прихильністю організації і негативно – з намірами звільнитися. Загальна задоволеність і окремі шкали не мають кореляції з рівнем займаної посади, рівнем зарплати, віком (за винятком задоволеності зарплатою і характером роботи), плинністю та абсентеїзмом [2]. Тож, маючи такі уточнення, можемо поділитися власними розрахунками. Звертаємо увагу, що будуть представлені вже оброблені показники, тож, пояснимо наші розрахунки. Ми рахували середні значення для кожної шкали, де: 1 –

мінімальний показник, а б – максимальний показник, тож відносна норма задоволеності або середній показник дорівнює 3.

Виходячи з вищезазначеного, представляємо результати опитування (табл.1).

Таблиця 1

Загальні середні показники задоволеності роботою персоналом приватного підприємства згідно структурних підрозділів та шкал

Структурний підрозділ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Всього
Топ-менеджмент	3,8	2,8	4,8	5,3	4,8	5,0	4,8	5,5	4,5	4,6
Менеджмент середньої ланки 1	1,5	4,5	4,5	1,8	3,0	4,5	4,0	5,5	3,5	3,6
Менеджмент середньої ланки 2	2,0	3,3	4,3	3,3	3,5	2,8	3,5	5,0	4,5	3,6
Менеджмент середньої ланки 3	2,8	2,8	3,0	2,8	3,5	2,3	3,8	4,0	4,0	3,2
Менеджмент середньої ланки 4	3,0	3,0	3,0	1,8	1,0	3,0	4,0	4,8	3,3	3,0
Сектор фінансів	4,3	4,0	4,4	4,1	4,2	4,0	5,2	5,6	4,5	4,5
Сектор управління персоналом	2,5	1,5	1,0	1,3	1,8	2,0	4,3	4,5	2,8	2,4
Сектор збуту	4,1	3,2	4,3	3,6	4,0	3,4	5,1	5,2	4,6	4,2
Сектор постачання	2,7	3,3	4,6	2,8	3,4	3,8	4,6	4,4	4,1	3,8
Сект логістики	2,3	2,3	3,9	3,1	3,3	3,3	4,4	5,1	4,0	3,5
Конструкторський сектор	3,0	3,0	3,6	3,3	3,7	3,9	3,9	4,2	3,7	3,6
Сектор технічного контролю	3,0	2,4	4,8	3,5	3,6	3,3	4,8	5,2	3,6	3,8
Виробничий сектор	2,9	2,8	4,2	2,7	3,3	3,8	4,6	4,5	3,8	3,6
Складське господарство	3,2	3,6	4,4	3,2	4,3	4,4	4,7	5,0	4,5	4,1
Сектор ІТ	3,8	5,5	4,3	3,8	4,5	4,8	5,0	6,0	3,8	4,6
Офіс-менеджмент	4,0	4,5	5,0	3,8	4,3	4,5	4,3	4,3	4,3	4,3
Всього	3,0	3,3	4,0	3,1	3,5	3,7	4,4	4,9	3,9	3,8

Умовні позначення:

- 1 – заробітна платня – оплата та грошові компенсації
- 2 – просування – можливості просування
- 3 – керівництво – безпосередній керівник
- 4 – додаткові пільги – грошові та не грошові виплати поверх прямої заробітної платні
- 5 – залежні винагороди – подяка, визнання і грошові винагороди за хорошу роботу
- 6 – умови виконання – правила, процедури і бюрократичні перешкоди
- 7 – колеги – люди, з якими працюють індивіди
- 8 – характер роботи – задачі, які вирішуються по роботі
- 9 – інформування – комунікація всередині організації

Отже, спершу розглянемо загальні показники задоволеності роботою на підприємстві і для наочності результатів пропонуємо діаграму (рис. 1).

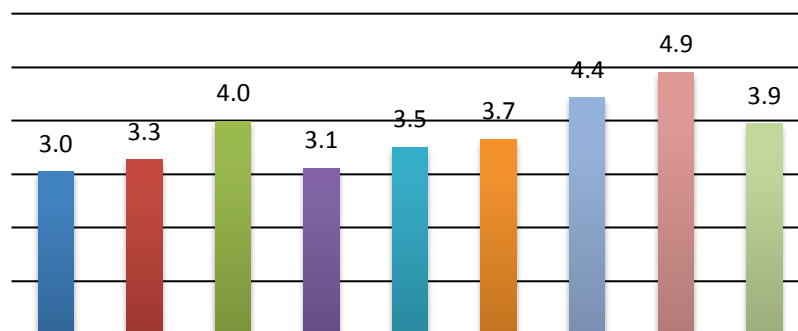


Рис. 1. Загальний показник задоволеності роботою за шкалами «Опитувальник задоволеності роботою» («Job Satisfaction Survey») на приватному підприємстві

Дані свідчать, що найбільш не вдоволені потреби у персоналу приватного підприємства є такі позиції як «заробітна платня» – 3; «додаткові пільги» – 3,1; «просування» – 3,3 та «залежні винагороди» – 3,5.

Проаналізуємо окремо кожний показник і почнемо з найменш вираженого, тобто з заробітної

платні. Вважаємо, що тенденція заниження даного показника абсолютно передбачувана, адже, як свідчать статистичні дані, персонал в рідких випадках задоволений кількістю отримуваних коштів за свою роботу. Як говорить О. Довганець, представник міжнародної консалтингової компанії «Hudson».: «тотальна більшість працевлаштованих українців вважають, що роботодавці оцінюють їх працю несправедливо низько» [1].

Опитування Інтернет-порталу «Rabota.ua» засвідчило, що задоволені розміром своєї заробітної платні усього 3% українців [3], а решта прагнуть її підвищення, плюс незначний відсоток не визначився з відповіддю. З цього ж опитування дізнаємося, що 55% респондентів зазначили, що їхня праця могла б коштувати дорожче, а та заробітна плата, яку вони зараз отримують, не зовсім відповідає їхнім знанням, навичкам та отриманій освіті, а 26% опитаних переконані, що їм платять абсолютно неадекватну зарплату. Тож, як бачимо, це абсолютно закономірна тенденція серед наших працюючих людей загалом, – бути невдоволеними власними заробітками.

Конкретно для керівництва приватного підприємства де проведено дослідження можна поради не занадто перейматися даним питанням, адже на об'єктивному рівні, заробітна платня перевищує середні показники зарплати в місті та області. Але, загальна рекомендація для компаній з такими низькими показниками буде в тому, щоб розібратись та проаналізувати, що саме не задовольняє співробітників підприємства: розмір винагороди, баланс постійної і змінної частини, відповідність винагороди рівню кваліфікації або отриманим результатами роботи, рівень платні в порівнянні з колегами тощо [1].

Далі розглядаємо показник «додаткові пільги», що має середнє значення 3,1. Дана шкала відображає рівень задоволеності грошовим та не грошовими виплатами окрім заробітної платні, які зовсім не залежать від якості та кількості виконаної роботи. Тобто, мова йде про певні методи заохочення та стимулювання персоналу матеріального чи нематеріального характеру, які впроваджують в організації. Метод дієвий та «правильний», але він потребує постійних матеріальних витрат з боку керівництва.

Хочемо звернути увагу на те, що раніше, до глобальної кризи України, тобто до 2014 року, топ-менеджмент приватного підприємства активно розвивав програму додаткових пільг для співробітників вбачаючи в цьому додаткову мотивацію персоналу та розвиток організаційної лояльності й відданості. Але, як засвідчила практика, показники ефективності діяльності окремого співробітника та підприємства в цілому, залишалися на одному рівні, а подекуди й знижувалися. Отже, керівництво вищої ланки управління організацією переорієнтувалося на залежні винагороди (середній бал задоволеності 3,5), що відповідають індивідуальному внеску кожного співробітника в розвиток та матеріальний прибуток приватного підприємства.

Ще один показник низького рівня задоволеності – «просування» з середнім балом 3,3. Визнаємо, що на приватному підприємстві, особливо малого чи середнього рівня, досить важко просунути кар'єрною драбиною, будуючи горизонтальну кар'єру, а тим паче вертикальну. На підприємстві, де проводилось дослідження, дійсно існує проблема з кар'єрним ростом. Наприклад, спеціалісти, що пришли на фірму багато років тому так і лишаються на одній посаді, це стосується й офісних працівників й робітників на виробництві. Але, знову ж таки зазначимо, що дана проблема не унікальна, а стосується взагалі нашого українського суспільства. За даними останніх досліджень, українцям не подобається те, як відбувається розвиток їхньої кар'єри [3].

Що ж можна поради підприємцям, хто також стикається з даною проблемою? Вважаємо, що треба чітко пояснювати ще кандидатам на вакантні посади про можливі перспективи у кар'єрному розвитку, аби відразу уникнути непорозумінь та нереалізованих амбіцій. Також, на наш погляд, варто дослухатися до співробітників менеджменту середньої ланки та топ-менеджменту, адже «тримати руку на пульсі» існуючих або навіть назриваючих проблем, – важлива складова успішності, прибутковості компанії та можливість попередити втрату цінних працівників. І ще одне, пошук факторів, які можуть замінити кар'єрне просування та їхня реалізація на підприємстві – один з ключів до ефективного управління персоналом.

Як кажуть експерти з приводу кар'єрного питання – «для співробітників українських компаній важливо, наскільки зрозуміло керівник може пояснити, які шляхи розвитку є в компанії, чи може він надати підтримку в професійному розвитку співробітника» [1].

Ми пояснили «проблемні» зони задоволеності персоналом приватної організації власним місцем роботи, тепер перейдемо до аналізу показників, що отримали найбільші бали. Тож, найбільше людям на власному підприємстві подобаються «характер роботи» – 4,9; «колеги» – 4,4 й «керівництво» – 4,0. Взагалі то, знову ж таки, за статистикою, українці найбільш задоволені колективом в якому вони працюють, а на нашому приватному підприємстві, що приймало участь в дослідженні, персонал задоволений характером роботи, тобто вирішенням тих задач, які дає робота! Насправді, це дуже гарний показник для приватного підприємства, адже люди працюють не заради грошей чи інших матеріальних переваг, а саме через зміст, сутність їхньої повсякденної роботи!

Для керівництва організації важливим є збереження інтересу до роботи у працівників та підтримка певного психологічного стану. Пояснимо, що маємо на увазі. Співробітники, яких, як ми бачимо з результатів діагностичного обстеження, більшість на підприємстві, обирають «характер роботи» як чинник, що приносить найбільше задоволення, тобто, вони постійно вирішують якісь задачі, проблеми, питання тощо. Таким працівникам подобається братися за нові справи, розбиратися в них та доводити до кінця, насолоджуючись отриманим результатом. До нової задачі вони, скоріш за все, підходять з позиції підкорення нової вершини як запеклі скелелазы. Такі працівники, коли займаються «своєю» справою на підприємстві – переймаються кожним кроком, буквально живуть проблемою та не заспокоюються, поки не отримають бажаної перемоги, адже кожну нову пропозицію, задачу, функцію вони сприймають як виклик та працюють за принципом «програш-виграш». Звичайно виграти треба понад усе і це цілком має задовольняти керівництво. Але тут є певні складнощі та небезпечні моменти, як наприклад, постійна підтримка ситуації боротьби та конкурентності, або ж те, що такі працівники зазвичай не команда, а одинаки, бо поразка – командна, а перемога – власна. Тож, отримавши такі результати, важливо стежити за активністю співробітників та вчасно створювати або підлаштовувати зовнішні задачі для максимального розвитку їх потенціалу.

Наступний показник, що приносить найбільше задоволення – «колеги», тобто люди, з якими працюють співробітники. Це можуть бути як колеги за структурним підрозділом, так і всієї організації в цілому. Як ми вже зазначали вище, в Україні є статистичні показники щодо найбільшої пріоритетності даного фактору серед працюючого населення. Тож, колектив, колеги, психологічний клімат у відділі, – все це може стати одним з вирішальних чинників прийняття рішення щодо звільнення з організації, чи продовження трудових відносин.

«Керівництво» – остання шкала серед пріоритетних, яку буде розглянуто в даній статті. За умовами опитувальника, мова йшла саме про безпосереднього керівника співробітника. Як свідчать дані, менеджмент середньої ланки справляється зі своїми обов'язками добре і всі абсолютно заслужено займають свої посади. В нас, звичайно, є певні занепокоєння відносно балів цієї шкали.

По-перше, міг спрацювати ефект «соціальної бажаності», тобто особа вирішила презентувати себе згідно власних схильностей чи установок з найкращої сторони, аби відповідати соціальним нормам, що існують в організації. По-друге, персонал приватного підприємства міг з недовірою поставитись до дослідження або дослідника, тому надав відповіді з урахуванням того, що безпосередній керівник може отримати результати або топ-менеджмент.

Інші шкали ми детально аналізувати не будемо, бо вони знаходяться в діапазоні середніх для підприємства значень. Далі, що хочеться відмітити, це результати відповідно до кожного структурного підрозділу. Пропонуємо діаграму для більш наочного сприйняття (рис. 2).

Як бачимо на діаграмі, за середніми показниками задоволеності роботою, найзадовolenішим виступає сектор ІТ (системні адміністратори, фахівці з розробки та тестування програмного забезпечення, програмісти тощо) та вище керівництво (топ-менеджмент) з показниками 4,6. Задоволеність вищої ланки керівництва цілком зрозуміла, адже це їх приватне підприємство і вони фактично відповідальні за всі процеси, які відбуваються в середині організації та її реакції на зовнішні втручання, адже саме топ-менеджмент приймає найскладніші та найважливіші для організації та її працівників рішення. Задоволеність сектору ІТ, вищу ніж інші структурні підрозділи, можна пояснити певною усамітненістю даних співробітників та особливістю їх професійної діяльності.

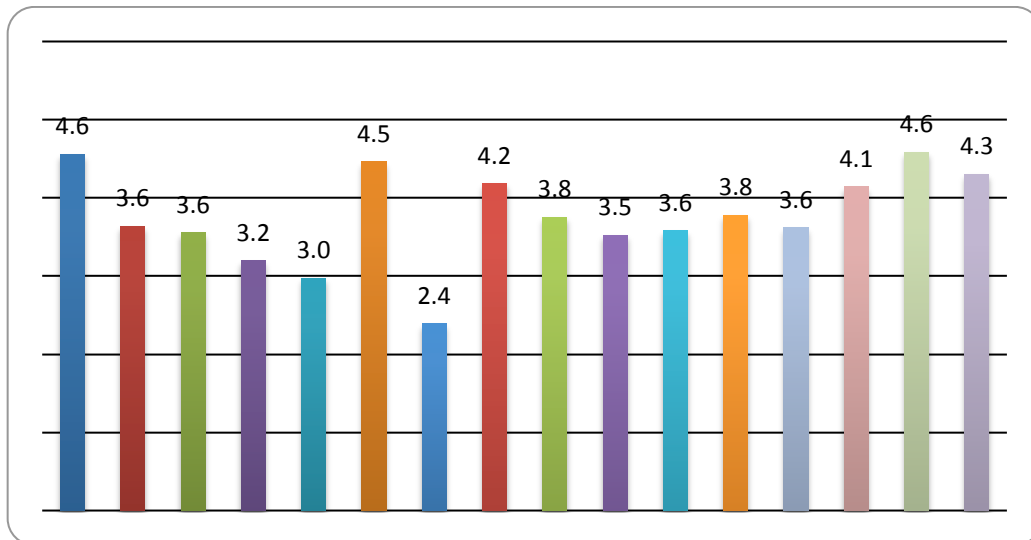


Рис. 2. Загальний показник задоволеності роботою в кожному структурному підрозділі за «Опитувальник задоволеності роботою» («Job Satisfaction Survey») на приватному підприємстві

Далі за списком задоволеності йде сектор, що відповідає за фінанси на приватному підприємстві (4,5). Вважаємо, що вищий, ніж в інших відділах рівень пояснюється закритістю структури, певною секретністю даних, з якими працюють фахівці, адже заглиблюючись в робочі процеси можна не звертати увагу на певні недоліки або не вважати їх такими.

І ще один структурний підрозділ, на результатах опитування якого варто наголосити, це сектор управління персоналом. Як свідчать факти, в даному відділі найнижчі показники задоволеності роботою (2,4). Спершу може здатися цей факт шокуючим, адже даний відділ якраз і відповідає за мотивацію співробітників та підвищення їхньої задоволеності. Але, при більш детальному розгляді та аналізі, можна припустити таке положення речей. Знову ж таки, міг спрацювати ефект соціальної бажаності, недовіри до процедури дослідження, власне самого дослідження або ж фігури дослідника. Також можемо припустити, що співробітники могли зробити навмисно такий відчайдушний крок, аби продемонструвати власним прикладом найслабші місця в аспекті задоволеності роботою на власному приватному підприємстві.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Варіанти є, та це не змінює загальної картини щодо вдоволеності особисто кожним працівником, взагалі відділом чи персоналом всієї організації. Доречі, загальний показник задоволеності роботою на приватному підприємстві дорівнює 3,8 бали. Згадаємо, що мінімальний показчик 1, а максимальний 6, то приблизно 3 бали є нормою чи середнім значенням. Кажучі відверто, не дуже високий показник задоволеності власним місцем роботи. З цього виходить, що керівництву даної приватної організації слід активно впроваджувати різні методи стимулювання та підвищення рівня задоволеності. Можливо було б порекомендувати звернути увагу на сильні сторони, які було виявлено в результаті діагностичного процесу, та активно зміцнювати їх. Звичайно ж пам'ятати й про «слабкі» місця і намагатися посилювати їх, вводячи різного роду заходи. Слід пам'ятати, що основна маса співробітників потребує цікавої роботи, такої, що вимагає творчого підходу, їм до вподоби складна робота з високим ступенем відповідальності. І ще одне, важливе зауваження – значна кількість осіб проявляє, а іноді й вимагає високого ступеня самостійності у роботі.

Дана тема потребує подальшого теоретичного, методологічного та практичного обґрунтування, дослідження та апробації.

Список використаних джерел

1. Більшість українців не влаштовують ні зарплати, ні кар'єра [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://tsn.ua/groshi/bilshist-ukrayinciv-ne-vlashtovuyut-ni-zarplati-ni-kar-yera.html>
2. Опросник удовлетворенности работой [Электронный ресурс] // Шкалы трудовых аттитюдов. — Режим доступа: <https://moodle.herzen.spb.ru>
3. Усього 3% українців задоволені своєю заробітною платою [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ipress.ua/news/usogo_3_ukrainsiv_zadovoleni_svoieyu_zarobitnoyu_platoyu_5073.html

4. Spector, P.E. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey / Theoretical Economics Letters, Vol.6 No.2, 1985. – April 28, 2016. – American Journal of Community Psychology. –13. – 693-713. – Режим доступу: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/4083275>

References translated and transliterated

1. Bil'shist' ukrayintsiv ne vlashtovuyut' ni zarplaty, ni kar'yera [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <https://tsn.ua/groshi/bilshist-ukrayinciv-ne-vlashtovuyut-ni-zarplati-ni-kar-yera.html>
2. Oprosnik udovtvorennosti rabotoj [Elektronnyj resurs] // Shkaly trudovyh attitudov. – Rezhim dostupa: <https://moodle.herzen.spb.ru>
3. Us'oho 3% ukrayintsiv zadovoleni svoeyu zarobitnoyu platoyu [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: http://ipress.ua/news/usogo_3_ukrayintsiv_zadovoleni_svoeyu_zarobitnoyu_platoyu_5073.html
4. Spector, P.E. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey / Theoretical Economics Letters, Vol.6 No.2, 1985. – April 28, 2016. – American Journal of Community Psychology. –13. – 693-713. – Режим доступу: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/4083275>

УДК 159.947.23:331.543:629.7

МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ РАКЕТНО-КОСМІЧНОЇ ГАЛУЗІ

Н.П. Крошка

аспірантка кафедри психології

Запорізького національного університету

psiholog.kroshka@gmail.com

Крошка Н.П. Методичний інструментарій для дослідження професійної відповідальності майбутніх фахівців ракетно-космічної галузі. У статті висвітлено проблему дослідження професійної відповідальності, зокрема фахівців ракетно-космічної галузі. Розглянуто різні підходи до емпіричного вивчення професійної відповідальності в психології. З'ясовано структуру та зміст професійної відповідальності майбутніх фахівців ракетно-космічної галузі. До структурних компонентів віднесено: когнітивний, мотиваційно-афективний та діяльнісно-поведінковий. Виявлено показники розвитку професійної відповідальності студентів, серед яких: усвідомлення відповідальності як професійно значущої якості фахівця ракетно-космічної галузі; розвиненість мотивів соціально-відповідальної поведінки; вираженість вольових якостей особистості; інтернальність суб'єктивного контролю в професійній діяльності; вираженість совісності; усвідомлення саморегуляції поведінки у професійній діяльності. Представлено та обґрунтовано психодіагностичний інструментарій дослідження кожного з цих компонентів. Обґрунтовано доцільність представлених методик вивчення професійної відповідальності майбутніх фахівців ракетно-космічної галузі, які забезпечать надійність та валідність отриманих результатів дослідження.

Ключові слова: професійна відповідальність, ракетно-космічна галузь, методичний інструментарій, психодіагностичні методики.

Kroshka, N.P. Methodological tools for research of the professional responsibility of future specialists of the rocket-and-space technology. The article highlights the problem of professional responsibility research, particularly of the rocket-and-space technology specialists. In modern psychology, professional responsibility is treated as a form of individual responsibility, professional psychological characteristics, which promotes conscious and quality in a professional activity; willingness to answer for professional actions in front of oneself, colleagues, staff and the whole society. Different psychological approaches to the empirical study of the professional responsibility have been considered. A structural organization and contents of the professional responsibility of a rocket-and-space technology specialist have been shown. The structural components include: cognitive, motivational-and-affective and action-behavioral. The contents include: knowledge about the nature and content of the professional responsibility, motives of the socially responsible behavior, psychological quality of a specialist, emotional distress that governing professional responsibility, implementation of behavior in professional situations. The author has revealed the following indicators of the professional responsibility of students: awareness of responsibility as professionally significant quality; developed motives of the socially responsible behavior; expression of volitional qualities of personality; internal subjective control in professional activities; severity of the conscience; self awareness of behavior in professional activities. Psychodiagnostical research tools for each of these components have been presented and proved. The methods of studying of future rocket-and-space technology specialists will ensure the reliability and validity of the obtained results of the study. Promising directions of further researches concern collection and analysis of the empirical data on the development specificity of the future rocket-and-space technology specialists' professional responsibility; presentation of the results.

Keywords: professional responsibility, rocket-and-space technology, methodological tools, psychodiagnostic methods.