

капитализм и социализм - реальные общества и одновременно – категории социального познания, порождения новоевропейской рационалистической общественно-политической мысли, по-разному решавшие «вечную» проблему индивидуального и общественного. Но вооруженное их противостояние поставило в 60-х годах 20 века нашу планету на грань уничтожения.

История 19-го и 20-го веков показала, что варианты общественно-политических учений, претендующие на статус научной рациональности, могут содержать значительную долю утопизма, экстремизма и быть основой тоталитарных режимов. Одновременно в этот период в Западной Европе, США и России развивались довольно плодотворные идеи. Из этого следуют выводы о недопустимости рассмотрения, какой либо теории в качестве абсолютной истины и только демократические институты, обеспечивающие возможность рациональной дискуссии, будут способствовать росту научного знания. Однако не менее важным являются освоение теоретических знаний об экономике и обществе.

Библиографический список

1. Дзарасов С.С. Куда Кейнс зовет Россию? – М.:Алгоритм.2012 304 с.
2. Ленин В.И. Полное собрание сочинений Т.1.С. 253с.
3. Там же Т. 33. С. 101.
4. История экономических учений: учебное пособие – под ред. В. Автономова, О. Ананьина, М. Макашевой. – М.:ИНФРА – М. 2010. 784 с.

УДК 316.477

Кузьмина Виолетта Михайловна,

кандидат психологических наук, кандидат исторических наук, доцент,

Kuzmina violetta@yandex.ru

Юго-Западный государственный университет, г. Курск

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ И УРОВЕНЬ ЕЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические подходы к изучению феномена привлекательности трудовой деятельности, условия труда, способствующие формированию удовлетворенности трудом на рабочем месте. Приведены результаты эмпирического исследования среди различных категорий сотрудников образовательных учреждений относительно степени их удовлетворенности своей трудовой деятельностью.

Ключевые слова: привлекательность, трудовая деятельность, государственные образовательные учреждения, педагоги, технический персонал.

Kuzmina Veoletta Mikchaylovna

WORKING ACTIVITY IN THE EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS AND THE LEVEL OF ITS ATTRACTIVENESS FOR DIFFERENT CATEGORIES OF COLLEAGUES

Abstract: In the article are examined the theoretical approaches to the study of the phenomenon of the attractiveness of working activity, the working conditions, which facilitate the formation of satisfactoriness by labor at the work site. The results of an empirical study among different categories of the colleagues of educational establishments relative to the degree of their satisfactoriness are given their working activity.

Keywords: attractiveness, working activity, state educational establishments, teachers, operating personnel.

Привлекательность труда - это «привлекательность для человека процесса выполнения данной трудовой деятельности». Она включает в себя условия труда, способствующие удовлетворению различных потребностей индивида: в творческой и интересной работе, в благоприятных условиях труда, в теплых и доверительных отношениях в коллективе, в признании, в собственном развитии, в собственном материальном и социальном обеспечении, в общении[2,67].

В ряде зарубежных работ привлекательность трактуется как валентность (Ingram, Bellenger 1983, Schwab, 1973, Turban1992). В данных работах валентность используется как синоним привлекательности. В работах К. Левина (2000), включившего валентность в понятийный аппарат психологической науки, она трактуется как атрибут объекта: «Валентность - концептуальное свойство региона психологической среды», при этом важно, что данный регион содержит «целевой объект». Валентность, по Левину, возникает при взаимодействии субъекта с объектом и, не обладая мотивирующей силой, определяет оценку человеком того или иного региона: «Положительная валентность привлекает, отрицательная отталкивает». С позиции субъекта для возникновения валентности существенную роль играют потребности: «Валентность координирована с потребностью... Потребности сообщают среде ценность»[3,180].

Как эмоциональное явление привлекательность трактуется в работах А.А. Реана (1999), где привлекательность рассматривается как положительное эмоциональное отношение к объекту.

Привлекательность как эмоциональное явление, подразумевает носителя - субъекта и объект, наличие когнитивного компонента и собственно переживание, по определению относящееся к положительному полюсу. Помимо этого, привлекательность как эмоциональное явление имеет взаимосвязь с личностным смыслом, наличие противоположного полюса [1,89].

По мнению D. Turban, D. Greening (1997), которыми был сделан обзор исследований по проблеме привлекательности и ее взаимосвязи с социальными действиями фирмы, многие ученые и практики уделяют серьезное внимание corporate social performance (корпоративным социальным действиям) фирм (CSP). Ученые убеждены, что фирмы, осуществляя социально значимые действия, могут формировать более позитивный образ и получать конкурентоспособные преимущества за счет привлечения человеческого ресурса, обладающего высоким качеством, т.е. высокопрофессиональных работников. Эта закономерность с точки зрения авторов распространяется и на потенциальных претендентов, и на работников организации.

На основе изученного теоретического материала были выделены следующие подходы к определению категории привлекательности[4]:

А) В информационном (когнитивном) смысле привлекательность - это неопределенность, существующая в правилах взаимодействия людей в организации; в планировании и содержании их труда, в системе управления, в

направлении развития организации и т. д. Неопределенность - это ограниченность знаний, недостаток информации у конкретного человека или группы людей.

Б) В психологическом аспекте - это эмоционально-когнитивный компонент установки (ожиданий) человека, обусловленный его представлениями об объекте.

В) В социальном смысле привлекательность означает для человека наличие в организации или регионе стабильных условий, правил поведения, позволяющих человеку планировать и осуществлять свои замыслы, удовлетворять не только свои потребности в развитии, но и потребности семьи.

Мы провели исследование на базе МБОУ СОШ №33 среди 10 человек педагогов и 10 представителей технического персонала по методике привлекательности труда (В.М.Снетков).

Таблица 1

Распределение ответов респондентов по методике В.М. Снеткова

Потребности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Среднее
Потребность в творческой и интересной работе	5	4	3	5	3		8	3	3	6	4,4444
Потребность в благоприятных условиях труда	4	6	4	7	5		4	5	4	5	4,888889
Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе	6	5	3	5	7	3	3	7	8	5	5,2
Потребность в признании, в личном авторитете	6	7	-5	3	-1	5	6	-5	4	3	2,3
Потребность в собственном развитии	7	7	1	5		7	5	4	3	2	4,555556
Потребность в личном материальном и социальном обеспечении	7	8	0	7	5	3	2	5	6	5	4,8
Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе	5	4	1	3	3	4	6	2	5	6	3,9
Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива	3	3	2	4	8	3	8	3	2	4	4
Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива	5	6	2	3			4	3	5	3	3,875
Потребность в хорошей организации труда	4	5	4	6	3	5	3	6	2	7	4,5
Потребность в производственных успехах всего коллектива	6	2	2	5	3	5	3	5	6	4	4,1
Утилитарная потребность (потребность в	6	7	-3	5	0	3	5	-2	8	2	3,1

удовлетворении узких личных интересов)											
Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом	7	4	1	4	0	0	5	-2	5	6	3
Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали»	5	3	7	6	4	5	4	6	5	4	4,9

Результаты методики диагностики привлекательности труда для педагогов школы по методике В.М.Снеткова следующие: видно наличие удовлетворенности педагогов своим местом трудовой деятельности, в большей степени они испытывают потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе (5,2), потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали» (4,9), потребность в личном материальном и социальном обеспечении (4,8). Менее всего педагоги испытывают потребность в признании, в личном авторитете (2,3), потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом(3), утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов) (3,1).

Все эти данные говорят о среднем уровне удовлетворенности своей работой педагогами, но при этом необходимо помнить, что данный уровень имеет тенденцию к уменьшению, следовательно, необходимо предпринять меры, направленные на повышению удовлетворенностью работой со стороны и руководства и персонала.

Таблица 2

Распределение ответов респондентов (педагогов и технический персонал) по методике В.М. Снеткова

Потребности	Среднее для педагогов	Среднее для технического персонала
Потребность в творческой и интересной работе	4,4444	1,2
Потребность в благоприятных условиях труда	4,888889	5,6
Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе	5,2	4,1
Потребность в признании, в личном авторитете	2,3	0,1
Потребность в собственном развитии	4,555556	1,1
Потребность в личном материальном и социальном обеспечении	4,8	7,8
Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе	3,9	2,1
Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива	4	1,8
Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива	3,875	2,8
Потребность в хорошей организации труда	4,5	6,2
Потребность в производственных успехах всего коллектива	4,1	3,1
Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов)	3,1	6,5
Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом	3	0,25
Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали»	4,9	3,4

Аналогичное исследование мы провели среди технического персонала и получили данные, которые свидетельствуют о том, что технический персонал в меньшей степени волнует потребность в признании, в личном авторитете (0,1), потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом (0,25), потребность в признании, в личном авторитете (1,1), потребность в творческой и интересной работе (1,2). Это говорит о том, что их условия работы и сама работа не располагают к творческому энтузиазму, самореализации именно в той деятельности, которую они выполняют. Зато их очень волнуют вопросы, связанные с Потребность в личном материальном и социальном обеспечении (7,8), Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов) (6,5). Это не говорит о том, что они могут плохо или хорошо относиться к своей работе, просто для них работа заключается в удовлетворении утилитарных и материальных потребностей.

Для того, чтобы узнать о степени различий ответов респондентов по признакам удовлетворенности трудовой деятельности, мы применили критерий Манна-Уитни.

Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}$ (69) находится в зоне незначимости. Для нас это означает, что уровень признаков по удовлетворенности работой в группе педагогов не ниже чем в группе технического персонала, т.е. несмотря на те различия, которые существуют у них в ответах по признакам удовлетворенности, тем не менее, не имеют между собой различий, за исключением качественного показателя. В практическом отношении это означает, что работать, проводить тренинги надо не только с педагогами, но и техническим персоналом.

Библиографический список

1. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие для вузов. Н.Новгород: НИМБ, 2003. 303с.
2. Кондратьев М.Ю. Отношения в коллективе /М.Ю. Кондратьев, Ю.М. Кондратьев // Мир психологии. 2006. №4. С. 67-76.
3. Левин К. Разрешение социальных конфликтов. -Спб: Речь, 2000.408с.
4. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности . СПб.: Питер, 2004. 260 с.

УДК 316.334.2: 378.662(075.8)

Курбатова Людмила Николаевна,

кандидат социологических наук, доцент kurbatova-ln@mail.ru

Пермский национальный исследовательский политехнический университет, г.Пермь

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ И СТУДЕНТАМИ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Аннотация: Оценка качества образования (система оценок) зависит от структуры, содержания и характера образовательного процесса, уровня удовлетворенности этим процессом со стороны преподавателей и студентов, так как они выступают не только субъектами этих отношений, но являются объектами управления. Исследование, проведенное в 2012 г. в ПНИПУ, позволило зафиксировать характер отношения преподавателей и студентов к своей роли и месту в образовательном процессе. В исследование приняло участие 452 студента технических специальностей, 122