

УДК 378 : 37.03 (- 057. 87)
ББК 474. 580
Ц 37

*Печатается по решению Ученого совета
Горловского института иностранных языков
(Протокол № 10 от 27.04.2016 г.)*

Ответственный редактор: Зябрева С.Э. – канд. пед. наук, доцент ОО ВПО «Горловский институт иностранных языков».

Редакционная коллегия: д-р филол. наук, профессор ОО ВПО «Горловский институт иностранных языков» **Кочетова С.А.**; канд. филол. наук, доцент ОО ВПО «Горловский институт иностранных языков» **Вострепова В.А.**; канд. пед. наук, доцент кафедры педагогики Луганского гос. ун-та им. В. Даля (ЛНР, г. Луганск) **Фунтикова Н.В.**; д-р психол. наук, доцент, профессор кафедры социальной работы, педагогики и психологии высшего образования ФБГОУ ВО «Кубанский государственный университет» (Российская Федерация) **Харитонова Е.В.**; д-р пед. наук, доцент, профессор кафедры педагогики Донецкого нац. ун-та **Плотников П.В.**

Ц37 **Ценностно-личностные** и профессиональные ориентиры студентов нового поколения : Материалы Респ. науч.-практ. интернет-юиф. (ОО ВПО «Горловский институт иностранных языков», 14-24 марта 2016 г.) / Отв. ред. Зябрева С.Э. – Горловка : Изд-во ОО ВПО «ГИИЯ», 2016. – 276 с.

Материалы Республиканской научно-практической интернет-конференции рассматривают нынешнюю генерацию вузовских студентов, принеших с собой в аудиторию целый ряд личностных и социальных особенностей. Для того чтобы эта молодежь смогла овладеть интеллектуальными и социальными навыками, востребованными на рынке труда и в современном все более усложняющемся обществе, представители более старших поколений должны осознать эти их характерные особенности и пересмотреть методы и содержание высшего образования, изменить саму атмосферу учебы, с тем чтобы как можно больше содействовать успеху современного студенчества.

Для преподавателей высшей школы, аспирантов, магистрантов, студентов, специалистов, занимающихся волонтерской деятельностью и организацией воспитательной работы с молодежью.

УДК 378 : 37.03 (- 057. 87)
ББК 474. 580

© Изд-во ОО ВПО «ГИИЯ», 2016

ЦЕННОСТНО-ЛИЧНОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ СТУДЕНТОВ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

НЕОБХОДИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДАННОСТИ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Андреева Ирина Анатольевна
Образовательная организация высшего профессионального
образования «Горловский институт иностранных языков»,
г. Горловка
irianna-andreeva@ya.ru

Каждый современный руководитель стремится сделать свое предприятие конкурентоспособным, повышая эффективность его работы за счет материально-технического развития фирмы и делая инвестиции в развитие персонала. Ведь именно персонал является важнейшим активом организации. Руководство современных предприятий заинтересовано в принятии на работу молодых специалистов, у которых развито чувство преданности или лояльности. Это позволяет значительно снизить текучесть кадров и, соответственно, повысить эффективность деятельности предприятия. Лояльные сотрудники более дисциплинированы, ответственны, доверяют руководству и не оспаривают его решения, сконцентрированы на работе, быстрее адаптируются к меняющимся условиям и заинтересованы в получении новых знаний [1; 21]. Следствием преданного поведения персонала становятся низкий уровень прогулов и опозданий, увеличение усилий на работе (продуктивность), повышение уровня организационной безопасности, уменьшение абсентизма, рост производительности труда, снижение вероятности стресса на рабочем месте и уменьшение конфликта между семьей и работой [2; 3; 11; 15; 19].

Теоретическую основу раскрытия проблемы преданности составили работы зарубежных R. Dunham, J. Grube, M. Castañeda, Рольф Ван Дика и российских ученых К. Харский, О. Овчинникова, Б. Ребузев, В. Доминяк. Проведенный анализ литературных источников позволяет нам сделать вывод о синонимичности понятий *преданность* и *лояльность* по отношению к организации, делу, руководству [1; 11; 15; 16; 19].

Сам термин происходит от английского «commitment» – что в переводе обозначает обязательство, верность, преданность, приверженность [15; 16; 18; 19]. Хотя возможен и другой англо-французский его эквивалент – «loyal or loyalty», который переводится как верный, преданный, лояльный [30; 40; 41]. Американскими психологами Allen N., Meyer J., Dunham R., Grube J.,

Castañeda M. в качестве характеристики верного и преданного отношения к организации используется устойчивое словосочетание «organizational commitment» [19]. Это верность, преданность по отношению к работодателю, коллективу, делу, подкрепляемая удовлетворением потребностей и эмоциональной привязанностью человека. Лояльность предполагает соблюдение норм и правил, принятых в организации, и является залогом успешной, эффективной, надежной и безопасной работы предприятия. Лояльность может быть сформирована у сотрудников и должна постоянно поддерживаться. В исследованиях вышеуказанных зарубежных и российских ученых преданное поведение сотрудников организации определяется степенью удовлетворения ведущего мотива и может быть представлено одним из трех компонентов: аффективным, нормативным или длительным.

- Эмоциональный (или аффективный) компонент организационной преданности (*affective component of organizational commitment*) основан на эмоциональной принадлежности сотрудников к, отождествление с и вовлеченность в организацию.

- Нормативный компонент организационной преданности (*normative component of organizational commitment*) характеризуется наличием у человека сильных моральных и этических обязательств перед организацией, т.е. лояльность из чувства долга.

- Длительный компонент организационной преданности (*continuance component of organizational commitment*) – это преданность, обусловленная стажем, или обязательство, ориентированное на возможные последствия, при уходе из организации [17; 19].

Каждый из этих компонентов имеет свои характерные поведенческие особенности, но при этом все три формы лояльности имеют непосредственное отношение к тому, как долго и насколько эффективно молодой специалист будет работать на данном предприятии. Позволим себе согласиться с российским ученым Б. Ребузев в том, что именно аффективный компонент преданного поведения наиболее желателен и устойчив. Он характеризуется убежденностью индивида в правильности преследуемых организацией целей, ощущением важности ценностей организации и личным удовлетворением, получаемым от своей вовлеченности в организацию [15]. Таким образом, обладая данным видом преданного поведения, молодые специалисты реже будут испытывать стресс как в процессе, так и в результате выполнения работы.

Приведенная нами ранее аффективная форма преданного поведения, как наиболее желательная для будущего молодого сотрудника, предполагает такую мотивационно-потребностную структуру:

Характеристика поведения	Форма проявления потребностей	Средства удовлетворения потребностей
Ожидание заботы со стороны руководства.	Потребность в безопасности.	Внимание к сотруднику как личности, индивидуальности.
Ощущение собственной значимости.	Потребность в самовыражении, самоутверждение.	Предоставление творческой работы, поощрение и вознаграждение.
Чувствовать принадлежность к организации как семье.	Потребность в безопасности, в социальных контактах, потребность соучастия.	Принятие организационной культуры, привлечение сотрудника к решению рабочих вопросов, психологический климат коллектива.
Ощущение собственной компетентности.	Потребность в признании, самоутверждение.	Выполнение сотрудником индивидуального задания и в случае его успеха заслуженное внимание и поощрение.

Мы видим, что для удовлетворения ряда потребностей необходимы определенные действия со стороны руководства и коллектива. Одни ученые называют этот процесс факторами, предопределяющими преданное поведение [1; 3; 13], а другие – предпосылками преданного поведения [15].

В результате теоретического исследования проблемы было определено, что лояльность и преданность являются синонимичными понятиями и объясняющими одно и то же явление в поведении будущих молодых сотрудников. Это верность, преданность по отношению к работодателю, коллективу, делу, подкрепляемая удовлетворением потребностей и эмоциональной привязанностью человека. Считается, что молодые сотрудники, преданные своей организации, более эффективно работают, более дисциплинированы, ответственны, сумеют сконцентрироваться на работе, быстрее адаптируются к меняющимся условиям и будут заинтересованы в получении новых знаний. Кроме того, степень увеличения усилий на работе не будет отрицательно влиять на их физическое здоровье, поскольку снижается вероятность стресса на рабочем месте и уменьшается конфликт между семьей и работой. Однако преданное поведение может проявляться в результате удовлетворения ведущих потребностей личности и под воздействием предпосылок преданного поведения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала / К. Харский. – С.Пб. : Питер, 2003. – 496 с.
2. Васильева Ю. Как оценить лояльность сотрудников / Ю. Васильева // Ведомости. – 06.04. – 2004.
3. Доминьяк В. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей / В. Доминьяк // Персонал-Микс. – 2003. – № 1. – С. 107-111.
4. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
5. Ковров А. В. Лояльность персонала / А. В. Ковров. – М. : Бератор, 2004. – 168 с.
5. Кули Карен. Корпоративные мероприятия, которые стали легендой / Карен Кули и Кирсти Мак Эван. – М. : Изд-во «Феникс», 2006.
6. Леонтьев Д. А. Системно-смысловая природа и функции мотива / Д. А. Леонтьев // Вестник Моск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 1993. – № 2. – С. 73.
7. Магура М. И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации решающее конкурентное преимущество / М. И. Магура // Управление персоналом. – 1998. – № 11.
8. Митина Л. М. Личность и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28.
9. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – 7-е изд. – С.Пб. : Питер, 2004. – 539 с.: ил.
10. Овчинникова О. Г. Лояльность персонала / О. Г. Овчинникова. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2006. – 96 с.
11. Организационно-экономическая психология : хрестоматия / Сост. К. В. Сельченко. – Мн. : Харвест, 2004. – 432 с.
12. Психология управления : хрестоматия: уч. пособие для факультетов : психологии, экономики и менеджмента. – Самара : Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2006. – 768 с.
13. Кабаченко Т. С. Психология управления человеческими ресурсами : учеб. пособие / Т. С. Кабаченко. – С.Пб. : Питер, 2003. – 400 с.
14. Ребзуев Б. Г. Четырехслойная модель аффективной преданности работников организации : опыт применения на российской выборке / Б. Г. Ребзуев // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27, № 2. – С. 44-59.
15. Рольф Ван Дик. Преданность и идентификация с организацией / Пер. с нем. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2066. – 142 с.
16. Allen N. J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization / Allen N. J.,

- Meyer J. P. // Journal of Occupational & Organizational Psychology. – 1990. – 63(1). – P. 18-38.
17. Commercial and financial dictionary. – М. : Vikra, 1993. – 792 p.
18. Dunham R. B. Organizational commitment : The utility of an integrative definition / Dunham R. B., Grube J. A., Castañeda M. B. // Journal of Applied Psychology. – 1994. – 79(3). – P. 370-380.

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ В СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ УЧИТЕЛЯ

Атамалия Артур Гарикович

*Образовательная организация высшего профессионального образования «Горловский педагогический институт», г. Горловка
arch1878@mail.ru*

Актуальность исследования роли профессионального самосознания в становлении личности учителя заключается в недостаточной изученности данной проблемы. Рассматривая в качестве основополагающих условий профессионального развития молодого учителя высокий уровень теоретической подготовки и практических умений, большинство учёных, на наш взгляд, несколько упускают колоссальную роль психологической подготовки к педагогической деятельности, а именно – фактор профессионального самосознания.

Профессиональное самосознание – это комплекс представлений о собственной профессии, ядром которого является ощущение человеком принадлежности к определённой сфере жизнедеятельности. В рамках обретения профессиональных навыков самосознание имеет тесную связь с самоопределением. Вопрос самоопределения наиболее актуален для старших школьников в условиях выбора будущего рода деятельности, что оказывает огромное влияние на дальнейший жизненный путь [1, с. 78].

Основной целью профессионального образования является подготовка квалифицированного работника, ответственного, компетентного, свободно владеющего своей профессией, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. К личности учителя и его профессионализму современность предъявляет очень высокие требования. В настоящее время важна не столько система знаний, умений и навыков сама по себе, сколько возможность создания условий для развития ключевых компетентностей, которые включают не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую,