УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРОЦЕССОМ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ КАК ПРОГНОЗ УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ БУДУЩЕЙ РАБОТОЙ

Лесовская М.И., Лесовская* Л.В.

Красноярский государственный аграрный университет

*****Сибирский федеральный университет

Известный афоризм определяет счастье как состояние, когда человек с удовольствием утром идет на работу, а вечером – с удовольствием идёт домой. Идти на работу с удовольствием невозможно без состояния, называемого удовлетворённостью работой (*job satisfaction*). Этим термином обозначают позитивное отношение субъекта к содержанию и условиям своего труда. С начала 1930-х гг. психологи пытались найти критерии, адекватно отражающие удовлетворенность работой (УР). По мнению некоторых зарубежных психологов, к таким критериям относятся достигнутый квалификационный уровень как важнейший результат успешного планирования карьеры и креативный характер труда [5]. В то же время известно, что в возрасте от 25 до 34 лет и от 45 до 54 лет профессиональная удовлетворённость снижается, а работники, занятые шаблонным и ручным трудом, могут быть не менее, а зачастую и более профессионально удовлетворены, чем творческие люди [1]. Таким образом, прямой зависимости УР от квалификации и креативности работы выявлено не было.

Интересные результаты были получены в США [2] в период социальных коллизий 1960-х –70-х годов, породивших феномен «отчуждения работника»: абсентеизм, равнодушие к труду, промышленный саботаж. Тем не менее результаты двух тысяч опросов относительно степени УР за несколько десятилетий показали, что лишь немногие люди выражали крайне высокую УР, однако выразивших крайнюю неудовлетворенность было ещё меньше. Основная часть респондентов считала себя «достаточно удовлетворенными» в профессиональном отношении. Следовательно, связь социального фона характера работы и УР также неоднозначна. Высоким колебаниям оказались подвержены такие специфические параметры удовлетворенности, как комфортность, стимулирующий характер работы, финансовые вознаграждения, адекватность ресурсов и продвижение по службе. Относительно стабильным оставался только показатель отношений с коллегами. При этом показатели УР коррелировали с демографическими и гендерными внутривыборочными различиями. Так, у мужчин наблюдалось более сильное снижение УР по сравнению с женщинами, а у работников старшего возраста – по сравнению с молодыми; у белых и темнокожих работников показатели снизились одинаково, но последние по-прежнему оставались менее удовлетворенными, чем белые; показатели снизились во всех образовательных категориях, но в большей степени – у людей, окончивших колледж.

Одним из основных вопросов является зависимость удовлетворенности работой от эффективности труда и возможности контролировать использование его результатов. Ещё в первой половине 20 века эту зависимость считали интуитивно очевидной: удовлетворенность работой – мощный рычаг, с помощью которого можно существенно поднять производительность труда и снизить текучесть кадров. Однако статистические обоснования этой зависимости давали неоднозначную картину. Корреляция удовлетворенности работой с ее качественно-количественными показателями колебалась в диапазоне от +0,30 до +0,51, т.е. от очень слабой до умеренной. До сих пор не ясна причинно-следственная связь факторов, к тому же удовлетворенность и качество деятельности могут быть следствиями третьего фактора.

Связь удовлетворенности работой с текучестью кадров оказалось еще более слабой. Любимую работу человек не всегда выполняет хорошо; если сотрудник не любит свою работу, он необязательно работает плохо. Влияет ли отношение к работе на то, останется ли человек в организации или покинет её? Достоверных ответов на эти вопросы пока нет, в литературе высказывают и обобщают лишь предположения. Так, по мнению директора компании «Антропос-консалтинг» В. Субботина [4], человек может быть доволен своей работой, например, потому, что она позволяет ему бездельничать. С другой стороны, опытный, квалифицированный, добросовестный и весьма производительный сотрудник может недолюбливать свою работу, например, потому, что его в данной компании лишают возможности проявлять инициативу, «не дают развернуться». В то же время именно такие работники неохотно бросают дело, несмотря на низкую удовлетворенность своим текущим положением. С другой стороны, довольный бездельник без лишних сомнений может перебежать в другую компанию за дополнительной выгодой. Таким образом, однозначной связи между удовлетворенностью работой, производительностью и текучестью кадров не существует.

Поиски связи между психологическим позитивом и производительностью труда иногда приводили и к парадоксальным разультатам. Так, в 20-х годах прошлого века в компании Вестерн Электрикс, в пригороде Чикаго Хотторне, изучали влияние условий труда на производительность, изменяя уровень освещения в помещениях у рабочих-сборщиков. Оказалось, что существенно увеличивает производительность труда не только улучшение условий (как и предполагали), но и ухудшение. Хотторнский парадокс объяснялся влиянием не физических условий труда, а социальных факторов: оказывается, сам факт заботы руководства о том, в каких условиях трудятся люди, улучшил их отношение к работе, что и повысило производительность [3].

Позже акцент переместился с субъективного отношения к тому, что непосредственно связано с работой, к более широкой переменной – психологическому благополучию (процветанию, здоровью), «счастливости» (*psychological well-being*). Уровень психологи-

ческого благополучия является устойчивой личностной чертой, а не ситуативно обусловленным кратковременным состоянием. В пользу того, что характеристики профессиональной деятельности, в том числе УР, тесно связаны с психологическим благополучием, свидетельствует все большее количество данных.

Исследование *Staw* and *Barsade* (1993) [4] показало, что у студентов с высокими показателями психологического благополучия существуют относительно более высокие способности к принятию решения, более эффективное социальное поведение (взаимодействие с другими людьми) и более высокая успеваемость. В исследовании *Staw et al.* (1994) оценивали наличие и выраженность негативных эмоций у обследуемой выборки, позже, через полтора года, – различные показатели деятельности. Испытуемые с низкими показателями психологического благополучия показали относительно более низкие показатели деятельности, а также более низкий уровень дохода. Результаты были подтверждёны в лонгитюдных исследованиях Wright and Staw (1999) [4] где периодически измеряли уровень психологического благополучия испытуемых, а затем оценили результативность тех же испытуемых. Оказалось, что психологически благополучные работали лучше вне зависимости от возраста, пола, стажа, и уровня образования сотрудника. Авторы подчеркивают, что переменные связаны друг с другом причинно-следственными отношениями: психологическое благополучие является причиной, а деятельность – следствием; наоборот, сначала – неблагополучие, «несчастность», а потом – некачественная деятельность. Рассчитанные корреляции между *психологическим благополучием* и эффективностью деятельности / текучестью кадров в среднем превышают корреляции между *удовлетворенностью работой* и эффективностью деятельности/текучестью кадров.

Таким образом, хорошие работники – это психологически благополучные люди. Формирование психологических особенностей личности, как и профессиональное становление, – это длительные и сложные процессы, важным этапом которых является специальное профессиональное обучение в студенческие годы. Это период, когда интенсивно культивируется особая корпоративная самоидентификация, формируются черты профессиональной культуры. При этом в последние десятилетия заметно смещение приоритетов. Ещё два-три десятилетия назад количество «подрабатывающих» студентов было неизмеримо меньше, чем тех, кто считал учебу своим основным, нелегким и уважаемым делом. В настоящее время всё более привычной становится картина, когда работающий студент «подучивается». Поэтому вполне закономерно, что при проведении опроса студентов пяти институтов КрасГАУ среди причин, препятствующих их учебной успешности, 87% респондентов назвали нехватку времени (остальные 13% распределились между недоступностью интернет-ресурсов, нехваткой литературы и собственной ленью). Тогда нет ничего удивительного и в том, что бездумное «скачивание» электронных текстов для контрольных, реферативных, курсовых работ считают допустимыми, находя оправдание в цейтно-

те, 65–73% первокурсников трех институтов из пяти опрошенных. Вряд ли такой способ повышения учебного рейтинга добавляет будущим специалистам субъективной уверенности в собственных силах, а ведь это – важная составляющая психологического благополучия. Некоторую надежду вселяет то, что практически совпала доля ответов «скачивание недопустимо ни при каких условиях как интеллектуальное воровство», полученных у студентов профессионально контрастных институтов (ветеринары 65%, менеджеры 68%), т.е. нравственные ограничители пока не уничтожены. На этом фоне вполне логично то, что удовлетворенность процессом обучения в вузе в целом наиболее высока у студентов этих институтов: 58% (ветеринары) и 92% (менеджеры) считают этот уровень высоким (в других институтах 43–52%), а поступая вновь, выбрали бы тот же вуз 46% (ветеринары) и 73% (менеджеры) (в других институтах – 38–41%).

Таким образом, одним из прогностических параметров профессиональной удовлетворенности работников является психологическое благополучие. Несмотря на полиморфизм и слабую формализуемость этого критерия, составляющие его компоненты могут и должны подвергаться анализу в период становления профессиональных качеств личности. При этом мониторинг должен учитывать не только профессиональные, но и морально-нравственное стандарты. Они необходимы для выработки у будущего работника такое отношение к себе, окружающим и порученному делу, без которого невозможно психологическое благополучие, а следовательно, и профессиональная удовлетворённость.

Формат данной публикации не позволяет пускаться в абстрактную теоретизацию, но обозначенная в заголовке тема достойна более широкого пространства для её обсуждения. Учитывая это, добавим к сказанному выше лишь несколько коротких тезисов.

1. Человек – существо парадоксальное, всегда незавершенное и принципиально непредсказуемое. Никакая логика его поведению – не указ. Есть бесконечное количество факторов, способных кардинально повлиять на его выбор. Поэтому никакие социологические и экспериментальные замеры с помощью математической формализации здесь не помогают. «Точно знают, когда мало знают» (Г. Гёте). Точный коррелят удовлетворенности будущей работой вряд ли возможен.

2. В качестве вероятностного прогноза профессиональной удовлетворённости мы обозначили параметр психологического благополучия. Но этот параметр весьме многозначен. Он может трактоваться в смысле благоприятной среды, желаемого статсуа, наличия тех или иных возможностей и т.д. Благоприятная среда может работать как на стимулирование, так и на тормозящий эффект. Конкурентная атмосфера может помогать в деле, но напрягать в отношениях с коллегами.

3. Известно, что труднее всего увидеть то, что лежит прямо на поверхности. Удовлетворённость работой предполагает и обратную связь: отвечает ли сама работа азвимностью удовлетворённому работнику? Без сомнения, многих (если не всех) чиновников

вполне удовлетворяет их руководящее положение и удобное кресло, но далеко не всегда от этого выигрывает сама работа.

4. «Модернизации и «инновации» подстегнули интерес к получению не одного, а двух, трёх и более дипломов о высшем образовании. Только это вряд ли говорит об увлечении и удовлетворённости процессом обучения и трудности расставания со студенческой жизнью. Это говорит о том, что чем больше в стране дипломов о высшем образовании, тем меньше образованных людей. Мода на диплом – еще не мода на знания. Масса обладателей таких дипломов заполняет массу различных вакансий, а отсюда – те перспективы, которые ждут нас всех.

Список источников

1. Занюк С. С. Психология мотивации. – К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2001.
2. Корсини Р., Ауэрбах А. Психологическая энциклопедия (Concise Encyclopedia of Psychology) СПб.: Питер, 1996. – http://publ.lib.ru/
3. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда: Учебное пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология» – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997.
4. Субботин В.С. Что пожнешь, то и посеешь, или личностные факторы удовлетворенности трудом. Антропос-консалтинг, 2004. [Электронный ресорс]: http://www.antropos.ru/index.php?lang=rus.
5. Wright, T. A., Cropanzano, R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance // Journal of Occupational Health Psychology. – 2000, №5, 84–94.