Автономная некоммерческая организация высшего образования

«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ДАНИЛИНА АЛЁНА СЕРГЕЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ МВД, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПОКОЛЕНИЯМ «X» И «Y»

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Юридическая психология

Обучающийся _____ (подпись) А.С. Данилина

Руководитель
доцент каф. психологии, канд. психол. наук _____ (подпись) С.А. Томилова

Нормоконтролер _____ (подпись) Т.С. Нурисламова

Допускается к защите
Зав. кафедрой психологии
канд. психол. наук
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)
Е.В. Наконечная
(подпись)
«17» 02 2022 г.

Красноярск 2022

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Юридическая психология
Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студентке Данилиной Алёне Сергеевне группы у 258-юп
(Ф.И.О. полностью)

1. Тема выпускной квалификационной работы «Исследование ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y»
(полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «22» 11 2021 г. № 149/1-уо
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии
Протокол от «10» 11 2021 г., № 03

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «17» 02 2022 г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы Введение; I Теоретические основы ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y»; II Эмпирическое исследование ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y»; Заключение.

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы нет.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы
Сентябрь-октябрь – подготовка теоретической главы; ноябрь-декабрь – проведение эмпирического исследования; январь – завершение работы над ВКР

Дата выдачи задания «15» 11 2021 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы С.А. Голиков
(подпись) (инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 68 с., рисунков 5, источников 35, приложений 6.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ, УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ ТРУДОМ, ПОКОЛЕНИЯ «X» И «Y», СОТРУДНИКИ МВД.

Цель работы - изучить ценностные ориентации и удовлетворённость трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y».

Проведено исследование ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y». Выявлены различия между показателями инструментальных и терминальных ценностей, и удовлетворённости трудом у сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y».

Достоверность полученных в исследовании выводов оценена с помощью статистической математической обработки данных Манна – Уитни.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ МВД, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПОКОЛЕНИЯМ «X» И «Y» 7

1.1 Понятия «ценностные ориентации» и «удовлетворённость трудом» 7

1.2 Ценностные ориентации личности сотрудников МВД 21

1.3 Проблема удовлетворённости трудом сотрудников МВД 28

1.4 Теория поколений «X» и «Y» 35

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ МВД, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПОКОЛЕНИЯМ «X» И «Y» 43

2.1 Организация и методы исследования 43

2.2 Анализ результатов исследования 45

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 63

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 65

Приложение

ВВЕДЕНИЕ

Деятельность сотрудников системы МВД является сложной и имеет большое значение для жизни всего общества. Удовлетворённость трудом работников - одна из основных проблем в организации. На протяжении ряда лет сотрудники практически всех подразделений МВД считают, что результативность их деятельности снижается, в первую очередь, под воздействием факторов кадрового характера. Понимание и удовлетворение ожиданий и потребностей сотрудников обеспечивают долгосрочный успех и развитие организации. От удовлетворённости трудом зависит и эффективность деятельности. Она влияет как на количественные, так и на качественные результаты работы, особенности выполнения заданий, ответственность во взаимоотношениях других людей. С опытом работы влияние удовлетворённости на компоненты деятельности может изменяться. Это зависит и от профессиональных ценностной ориентации сотрудников МВД.

Изучение профессиональных ценностей важно для решения задач подготовки, обучения и профессионализации сотрудников МВД. Специфика деятельности сотрудника предъявляет ряд требований к особенностям организационных условий, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности. Происходящие изменения в производственно - экономической сфере рождают необходимость подготовки новых кадров и переподготовки прежних, которые будут готовы решать профессиональные задачи в изменившихся условиях делового взаимодействия. В связи с этим существует необходимость изучения динамики профессиональных ценностей субъекта трудовой деятельности.

В современном обществе постоянно происходит усложнение характера взаимодействия между прошлым, настоящим и будущим. В связи с этим возрастает интерес к взаимодействию традиций и инноваций в социальных

изменениях. В настоящее время актуализация данной проблематики связана с такими тенденциями, как трансформация, происходящая во всех сферах общественной жизни, введение новых тенденций, быстрый ритм социальных нововведений, изменения в возрастном составе современных обществ.

Цель исследования: изучить ценностные ориентации и удовлетворённость трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y».

Объект исследования: ценностные ориентации сотрудников МВД.

Предмет исследования: ценностные ориентации и удовлетворённость трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y».

Гипотеза: мы предполагаем, что существуют различия в ценностных ориентациях и удовлетворённостью трудом сотрудников МВД между поколениями «X» и «Y».

Задачи:

1. Провести теоретический анализ зарубежной и отечественной литературы понятий «ценностные ориентации» и «удовлетворённость трудом».
2. Определить ценностные ориентации личности сотрудников МВД.
3. Проанализировать проблемы удовлетворённости трудом сотрудников МВД.
4. Рассмотреть теории поколений «X» и «Y».
5. Организовать и провести эмпирическое исследование ценностных ориентаций и удовлетворённость трудом сотрудников МВД, писать ход исследования и выбрать методы.
6. Проанализировать результаты и сделать выводы.

Выборка: сотрудники МВД Красноярского края 50 человек. Из них 25 поколения «X» и 25 поколения «Y».

Методы исследования: анализ научной литературы; методика М. Рокича «Ценностные ориентации»; методика определения удовлетворённости трудом А. В. Батрашева; статистическая математическая обработка данных Манна - Уитни.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ МВД, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПОКОЛЕНИЯМ «X» И «Y»

1.1 Понятия «ценностные ориентации» и «удовлетворённость трудом»

Актуальность исследования представлений о ценностных ориентациях в отечественной и зарубежной литературе обусловлена высоким уровнем значимости данного конструкта для формирования жизненной парадигмы личности. Выступая в качестве одной из наиболее значимых мотивирующих установок, ценностные ориентации в современном мире претерпевают существенные изменения под воздействием интенсивных процессов глобализации и внедрения информационных технологий нового типа. Вместе со сменой ценностных приоритетов изменяются и психологические характеристики населения [24].

Впервые понятие ценностные ориентации появилось в 20-х гг. XX в. в исследованиях У. Томаса и Ф. Знанецкого. Ценности трактовались «как более - менее точные формальные правила, с помощью которых группа старается удержать, регулировать, а также сделать более распространенными и частыми соответствующие типы действий своих членов».

Подобных взглядов придерживался и Т. Парсон. В его понимании социальная система состоит из двух подсистем - из потребностей индивида и ценностей социокультурной среды, взаимодействующих в определённой ситуации, в которой происходит взаимодействие и взаимообмен ценностно нормативного содержания через институционализацию ценностей со стороны общества, а с другой стороны - через интериоризацию данных ценностей со стороны личности [4].

Основатель социологической концепции ценностей и ценностных ориентаций К. Клак - хон полагал, что в своей основе ценности, принимаемые индивидом, есть отражение универсальных групповых ценностей, которые каждый отдельный индивид трактует по - своему, а также расставляет приоритеты исходя из личных потребностей. Автор так оценивает значимость ценностей: «Без них жизнь общества была бы невозможна; функционирование социальной системы не могло бы сохранять направленность на достижение групповых целей. Индивиды не могли бы получить от других то, что им нужно в плане личных и эмоциональных отношений, они бы так же не чувствовали в себе необходимую меру порядка и общности целей» [28]. Таким образом, по Калкхону ценности - надситуативное образование.

Большой интерес к ценностным ориентациям личности проявляли представители экзистенциальной и гуманистической психологии. Так, согласно К. Роджерсу - основателю гуманистической теории личности, в структуру индивидуальной самости включены «непосредственно переживаемые организмом», а также, заимствованные, «интроецируемые» ценности, которые индивид склонен осознавать как собственные [32]. По Роджерсу и внутренние и внешние ценности могут быть актуальны только в том случае, если их приемлет «физиологический аппарат» для сохранения и укрепления организма - «именно на этом основании усваиваются взятые из культуры социальные ценности».

Согласно А. Маслоу индивид выбирает ценности, исходя из собственных предпочтений, а также из принципа свободы воли. По мнению автора, данный процесс происходит на уровне инстинкта [7].

В своём обосновании учения о ценностях Э. Шпрангер выделяет ценностные ориентации как основную характеристику личности, посредством которой личность познаёт мир. Ценностные ориентации, согласно Шпрангеру, также определяют различие или сходство между людьми [5]. Теория Шпрангера была положена в основу концепции Г. Олпорта. Олпорт полагал,

что источником высших ценностей, интериоризируемых личностью выступает общественная мораль. Кроме того, Олпорт выделил серию ценностных ориентаций, не относящихся к моральным нормам. Среди них - любознательность, эрудиция, общение и др. Автор также полагал, что ценности и нормы морали проходят процесс становления на основе внешнего подкрепления со стороны социальной ситуации, тем самым некоторая категория ценностей рассматривалась учёным в качестве ценностей – средств. Процесс и результат присвоения личностью общественных ценностей Оллпорт именует «функциональной автономией», понимаемой им как процесс трансформации «категорий знания» в «категории значимости» [32].

В концепции Г. Риккерта ценности представляют собой идеальное бытие. Автор подразделил всю совокупность ценностей на 6 категорий, к которым относились: ценности науки, искусства, ценности мистического характера, нравственные ценности, ценности личной жизни, и наконец - религиозные ценности.

По мнению М. Вебера ценность - это норма, имеющая значимость для субъекта социальных отношений. В связи с этим автор также отмечал особую значимость морально - нравственных, этических и религиозных ценностей.

Австрийский учёный, автор метода логотерапии в экзистенциальной психологии В. Франкл в центр своего учения ставил отношение человека к смыслу жизни [10]. Согласно автору, несмотря на уникальность смысла жизни каждого индивида существуют так называемые «смысловые универсалии» - ценности и смыслы, принимаемые обществом на протяжении всего процесса исторического становления.

Другую теорию предложили Ш. Шварц и У. Билски. Авторы предприняли попытку изучить общественные ценности в различных культурах и на этой основе обосновать универсальную структуру ценностей личности [32]. Было предложено 10 типов ценностей, которые, в свою очередь подразделяются на два класса: терминальные - обозначающие пункты выбора цели и методов её

достижения, и инструментальные - стандарты поведенческой оценки. Таким образом, для Шварца ценности - не свойства, присущие объекту, а именно критерии, по которым человек действует, оценивает свои действия и строит своё отношение к миру [21].

Ценности включают следующие характеристики:

– они выступают в качестве представлений или верований;

– являются знаниями о желательных состояниях;

– связаны со спецификой определённых ситуаций;

– содержат возможность селекции каких-то событий в жизни человека или в эволюции его поведения;

– обладают важностью.

По М. Рокичу иерархия ценностей - структура предпочтений индивидом каждой отдельной ценности. Как и Шварц, Рокич выделяет терминальные (ценности - цели) и инструментальные (ценности - средства) ценности.

В отечественной психологии с особым интересом категория «ценностные ориентации» рассматривалась в послевоенные годы В. А. Здравомысловым, А. Г. Ольшанским и В. А. Ядовым. Учёные определяли ценностные ориентации как личностную установку на ценности духовной либо материальной культуры общества.

В понимании В. А. Ядова формирование системы ценностных ориентаций связано с высоким уровнем личностного развития [22]. Ценностные ориентации регулируют поведение и деятельность личности «в наиболее значимых ситуациях её социальной активности, в которых выражается отношение личности к целям жизнедеятельности и к средствам удовлетворения этих целей».

Здравомыслов А. Г. под ценностными ориентациями понимает «важнейшие элементы внутренней структуры личности, закреплённые жизненным опытом индивида, всей совокупностью его переживаний и отграничивающие значимое, существенное для данного человека от

незначимого, несущественного». Ценностные ориентации являются осознанным регулятором социального поведения человека, при этом они выступают в качестве мотивов при определении выбора деятельности [4].

По мнению Б. Г. Ананьева истоком личностного развития выступает статус личности в структуре общества, на основе которого строятся общественные функции - роли, цели и ценностные ориентации личности. Эти характеристики образуют первичный класс личностных свойств, они определяют особенности мотивации и структуру общественного поведения.

Становление ценностных ориентаций взаимосвязано с формированием личностной направленности. По мнению С. Л. Рубинштейна, «наличие ценностей есть выражение не безразличия человека по отношению к миру, возникающего из значимости различных сторон, аспектов мира для человека, для его жизни».

Ценностные ориентации всегда осмысленны. Д. А. Леонтьев отмечает, что «личностные ценности являются одновременно и источниками, и носителями значимых для человека смыслов» [7].

Развивая идеи Леонтьева, В. Ф. Сержантов определяет ценностные ориентации как составную из двух компонентов - значения и личностного смысла. Значение ценности по автору - общность социально значимых свойств, функций предмета или идей, которые делают их ценностями в обществе, а личностный смысл ценностей определяется самим человеком.

Согласно Б. С. Братусю личностные смыслы и ценностные ориентации соотносятся друг с другом таким образом: «когда речь идёт о той или иной форме означенности, отрефлексированности наиболее общих смысловых образований, то уместно говорить о ценностях личности, отличая их от личностных смыслов, которые не всегда носят осознанный характер» [24].

Ценностные ориентации имеют многоуровневую иерархическую структуру. С. С. Бубнова в структуре ценностных ориентаций выделяет три уровня. На первом уровне расположена категория наиболее абстрактных

ценностей, среди которых духовные, социальные и материальные ценности; на втором уровне ценности - свойства личности: активность, доминантные черты, любознательность, активность; на третьем - характерное поведение личности. Автор отмечает, что «критерий их иерархии - личностная значимость - включает в себя разные содержательные аспекты, обусловленные влиянием разных типов и форм социальных отношений» [22].

Таким образом, исходя из вышеперечисленного, мы приходим к выводу о том, что как в отечественной, так и в зарубежной литературе ценностные ориентации понимаются как сложный социально - психологический феномен, который характеризует содержание активности и направленность человека, является неотъемлемой частью системы отношений индивида, определяющий отношение личности к окружающему социальному миру, к себе и в тоже время - придающий смысл и направление личностным взглядам, принципам, убеждениям, поведению и деятельности.

Система ценностных ориентаций является основой, на которой строятся отношения личности с окружающей действительностью [4]. В качестве основного механизма образования и развития ценностей личности выступает процесс интериоризации общественно значимых ценностей.

Психологическому феномену удовлетворённости трудом посвящена многочисленная литература, широкие исследования проводились в нашей стране и за рубежом, однако единой теории, посвящённой исследованию удовлетворённости трудом, до сих пор не создано. Во многом это объясняется сложностью самого изучаемого феномена. Удовлетворённость трудом многокомпонентна по своей психологической природе. Различные авторы по - разному описывают её структуру [15].

Большинство отечественных специалистов рассматривают удовлетворённость трудом как психологическую или социально - психологическую категорию. Подробный исторический обзор исследований 20 - 50-х гг. содержится в статье Т. А. Китвеля. Анализом этой проблемы

занимались также В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов, Л. С. Бляхман, А. И. Страхов и др. Отечественные исследователи приступили к изучению проблемы удовлетворённости трудом сравнительно недавно [19]. За это время ими получены важные результаты, но, к сожалению, интенсивность этих исследований и практическое применение их результатов не отвечают полностью современным требованиям. Пока чётко не установлены значение и пути использования показателя удовлетворенности трудом в практике управления предприятиями [9].

Психологический словарь даёт следующее определение удовлетворённости трудом: «удовлетворённость трудом - это эмоционально - оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям её протекания». В. А. Ядов и А. А. Киссель под удовлетворённостью трудом понимают уровень адаптации работника в данной организации, свидетельствующий о том, что предъявляемые к нему требования и предоставляемые ему возможности отвечают его потребностям, соответствуют его ориентациям, социальным установкам, направленности интересов [14].

Согласно Е. А. Локке, удовлетворённость трудом - приятное или положительное эмоциональное состояние, являющееся результатом оценки работы или трудовой квалификации. Удовлетворённость трудом часто является индикатором текучести кадров и необходимости соответствующих действий по её предотвращению [18]. Удовлетворительные с точки зрения работника характер и условия труда - это важнейший фактор авторитета руководителя. В зависимости от удовлетворённости трудом повышаются или понижаются требования и притязания работников, в том числе в отношении вознаграждения за работу (удовлетворённость может снижать критичность в отношении оплаты труда).

Удовлетворённость трудом является универсальным критерием объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль, способ, манеру общения

администрации с работниками, т.е. различается поведение удовлетворённых и неудовлетворённых работников, управление удовлетворёнными и неудовлетворёнными людьми [20].

Удовлетворённость трудом определяют так же, как эмоционально - оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям её протекания. Понятие «удовлетворённость трудом» выступает как интегральная характеристика, складывающаяся из удовлетворённости рядом рабочих моментов. Важным компонентом здесь можно выделить отношение к работе, которую выполняет человек, и его личностное отношение к труду. На два вида удовлетворённости как возможные мотивы трудовой деятельности указывает советский психолог П. М. Якобсон - «удовлетворение, испытываемое во время процесса труда или в конце этого процесса» [15]. Анализ принятых в отечественной психологии представлений сущности удовлетворенности, позволил выделить пять различных дефиниций этого понятия.

1. Удовлетворённость трудом как отношение личности.
2. Удовлетворённость как состояние.
3. Удовлетворённость как оценка.
4. Удовлетворённость как установка.
5. Удовлетворённость трудом как мотив.

Данные исследования свидетельствуют о том, что у людей формируются определённые чувства по отношению к своей работе, а также и её отдельным параметрам или аспектам, например к начальнику, коллегам, возможностям карьерного роста, зарплате и т. д.

В социологии труда различают так называемую общую и частичную удовлетворённость трудом, где первая характеризует удовлетворённость в целом, а вторая - различными его аспектами и элементами производственной ситуации [23]. Существует несколько принципов соотношения между общей и частичной удовлетворённостью трудом, которые необходимо учитывать при измерении удовлетворённости трудом:

1) общая удовлетворённость возникает в результате значительного перевеса сумм положительных или отрицательных факторов друг над другом;

2) один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, что определяет общую удовлетворённость;

3) возникает относительное равновесие между положительными и отрицательными факторами, и общая неудовлетворённость оказывается неопределенной.

Удовлетворённость трудом зависит от многих факторов. Они формируют оценочное отношение работников к их трудовой деятельности или существенно влияют на него [16]. Среди них: объективные характеристики трудовой деятельности, субъективные особенности восприятия и переживания (притязания и критичность работника), квалификация и образование работника, стаж трудовой деятельности, этапы трудового цикла, информированность, особенная материальная или моральная мотивация труда (придают значение труду), административный режим в организации, поддержание положительной оценки и самооценки, уровень ожидания (наличие или отсутствие, соответствие реальности или несоответствие), официальное и публичное внимание к проблемам труда, общественное мнение и т. д.

Практически все перечисленные факторы являются управляемыми и существуют реальные социальные технологии, позволяющие регулировать удовлетворённость трудом. Отношение к труду и удовлетворённость трудом являются как раз теми показателями, которые позволяют определять уровень и степень адаптации работника к условиям труда в самом широком смысле этого слова [18].

Лютенс Ф. разработал систему факторов, оказывающих влияние на удовлетворённость трудом.

Собственно работа. Само содержание работы и автономность при её выполнении представляют собой два важнейших мотивационных фактора, связанных с трудом. Другими важными составляющими удовлетворённости

трудом являются интересная и сложная работа, работа, не оставляющая места для скуки, а также работа, дающая человеку определенный статус.

Оплата. Деньги не только дают людям возможность удовлетворять свои базовые потребности, но и способствуют удовлетворению потребностей более высоких уровней. Работники зачастую воспринимают уровень своей заработной платы как отражение того, как менеджер оценивает их вклад в деятельность организации. Дополнительные льготы также важны, но их роль менее значима. Одной из причин этого является то, что работники зачастую даже не знают, сколько получают в виде предоставляемых льгот.

Продвижение по службе. Возможности продвижения оказывают разнообразное воздействие на удовлетворённость трудом. Это происходит потому, что продвижения могут осуществляться в разных формах и сопровождаться разными вознаграждениями. Например, люди, получающие продвижение за выслугу лет, хотя и испытывают удовлетворение от работы, но не в такой степени, как работники, которые получают повышение за достигнутые результаты.

Руководство. Существует два основных параметра руководства, влияющие на удовлетворённость трудом. Первый - ориентация руководителя на сотрудника, которая измеряется степенью заинтересованности руководства благополучием своих подчинённых (проверяет ли руководство деятельность подчинённого, даёт ли советы относительно его работы, общается с ним не только на официальном, но и на личном уровне) [9].

Другим параметром является вовлечённость или влияние; его иллюстрирует деятельность тех менеджеров, которые позволяют свои сотрудникам участвовать в принятии решений, имеющих непосредственно отношение к их работе.

Рабочие группы. Доброжелательные, готовые прийти на помощь коллеги сами по себе являются определённым источником чувства удовлетворения трудом. Рабочая группа служит для отдельного работника источником

поддержки, комфорта, совета и помощи. С другой стороны, когда наблюдается обратная ситуация, т.е. когда с людьми трудно ладить, данный фактор оказывает отрицательное воздействие на удовлетворённость трудом [14].

Условия работы. Если условия хорошие (например, рабочие помещения чистые и привлекательные), персонал будет легче справляться со своей работой. При наличии плохих рабочих условий (например, в помещении жарко или шумно) сотрудникам будет сложнее выполнять свою работу. Психологи и социологи предлагают еще одну систему факторов, определяющих чувство удовлетворённости работой.

Рабочая среда. Нет никаких сомнений, что обстановка, в которой выполняется работа, может существенно влиять на отношение и энергию работников [16]. Это значит, что организации стоит вкладывать время, ресурсы и заинтересованность в создание такой обстановки, которая содействовала бы достижению её задач и отвечала бы потребностям занятых.

Вознаграждение. Оно включает в себя зарплату, прочие выплаты, выходные дни и дополнительные льготы. Дополнительные льготы получили в последние годы широкое распространение. Мы видим, как компания предлагает многие из следующих выгод, обычно имеющих для служащих большие ценности, чем эквивалентный объем заработка: жилье, личное медицинское страхование, страхование жизни и от несчастных случаев, оплаченное питание, возможности для развлечения, бесплатные товары, предоставление одежды, проведение диспансеризации и лечения, программа участия в прибыли, низкопроцентные кредиты, возмещение затрат на образование, загородные выезды для служащих и их семей, социальные функции.

Безопасность. Люди редко дают максимум возможного в атмосфере отсутствия безопасности. Трудно ждать продуктивной работы от сотрудников бюджетной организации, финансирование которой постепенно сокращается и в любой момент может совсем прекратиться. Чувство безопасности не просто связано с наличием или отсутствием работы.

Люди так же боятся утратить своё положение или потерять уважение, которое испытывают к ним другие. Многим нравиться чувство безопасности, которую они испытывают в группе, к которой принадлежат [19]. Личное развитие и профессиональный рост. Один из наиболее эффективных способов увеличить вклад людей в работу организации заключается в оказании помощи их личному развитию. Развитие и опыт не разделимы, и, хотя тренировка и обучение могут оказаться полезными, невозможно найти замену возрастающей ответственности и новому опыту. Обратная связь с работой неотделима от развития людей, и она может быть сильнейшим мотивом для еще больших достижений.

В широко известной концепции двухфакторной удовлетворённости трудом Ф. Герцберга всё многообразие факторов, воздействующих на удовлетворённость трудом, делится на две группы [20]. Первая - мотиваторы, ведут к росту удовлетворённости трудом, но при их отсутствии неудовлетворённость не обязательна. Среди таковых внутренний интерес к работе, продвижение, ответственность и достижения, признание. Вторая группа - гигиеническая, представлена факторами, при ущербности которых наблюдается неудовлетворённость трудом, однако их оптимальное состояние не способно увеличивать удовлетворённость - оплата и условия труда, межличностные отношения, обеспечение занятости, безопасность.

Однако на практике, думается, факторы, находящиеся в разных группах, могут не только меняться местами, но и одновременно включаться как в одну, так и в другую группу. Это возможно по причине того, что критерием деления факторов на две группы в модели Ф. Герцберга выступает поведение человека, а не его, например, мнение. Поэтому человеку свойственно приписывать свои неудачи внешним обстоятельствам, а успехи - собственным усилиям [15].

В исследованиях А. Бюссинга и его рабочей группы была проанализирована динамическая концепция удовлетворённости трудом, которая первоначально была предложена А. Брюггеманном в 1974 г. Эта концепция

обусловлена представлением удовлетворённости трудом с точки зрения интерактивного взгляда, т.е. как процесса взаимодействия, в рамках которого проводится различие между тремя его формами. Модель включает три основные переменные:

1) различия между фактической ценностью рабочей ситуации и номинальными (собственными) ценностями человека;

2) изменения в уровне стремления;

3) проблемно - ориентированное поведение (направленное на решение задачи).

Согласно этой модели, развитие удовлетворённости трудом - трехступенчатый процесс. В зависимости от сочетания между ожиданиями, потребностями и мотивами, с одной стороны, и рабочей ситуацией - с другой, человек формирует некоторую степень удовлетворённости или неудовлетворённости её/его работой. Кроме того, в зависимости от последующих изменений в уровнях стремлений и от последующего проблемно - ориентированного поведения (направленного на решение задачи), могут развиться шесть форм удовлетворённости или неудовлетворённости трудом [9].

Замфир К. предлагает систему, позволяющую оценивать удовлетворённость трудом. Система включает следующие основные показатели:

1) общие условия - транспорт до предприятия; удобный график работы; социальные льготы (столовая, ясли и др.); заработок; возможности продвижения по службе; безопасность труда; эстетика места работы; шум т.п.;

2) содержание труда – разнообразие - монотонность; сложность труда, требуемая квалификация; необходимость решения новых, интересных проблем; элементы руководства и ответственности; соответствие личным способностям;

3) отношения между людьми в труде - отношения с коллективом; отношения с непосредственными руководителями;

4) организационные рамки труда - уровень организации на предприятии.

Зиглер и Хьелл выделили принципиально важные параметры работы:

– использование в работе различных способностей и навыков. Работа приносит удовлетворение тогда, когда от сотрудника требуется максимально умений и навыков для её выполнения;

– в работе имеются возможности для создания целого материала, а не отдельной детали, т.е. рабочее задание должно быть идентично;

– значимость работы и её важность. Наиболее привлекательной является работа, которая значима не только для самого сотрудника, но и для окружающих;

– автономность. Чем больше сотрудник будет самостоятелен на работе, будет планировать её, организовывать, тем привлекательней будет работа;

– при получении достаточного количества информации, качества труда и эффективности. Т. е. при возникновении обратной связи, работа будет привлекательной для сотрудника.

Верещагина Л. А., обобщая все классификации факторов удовлетворённости трудом, выделяет такие факторы как:

– ориентацию сотрудника на содержание работы;

– труд в комфортных для сотрудника условиях, которые соответствуют индивидуальным особенностям;

– комфортная и благоприятная организация трудового процесса в целом;

– доверительные и благоприятные отношения с начальником и коллегами;

– удовлетворённость заработной платой;

– перспектива развития и профессионального роста.

Таким образом, ценностные ориентации определяют духовный стержень человека, выражают его отношение к миру и к самому себе, оказывают влияние на направленность и содержание социальной активности, наполняют жизнь смыслом, представляют основной канал усвоения человеком духовной культуры общества, превращения культурных ценностей в стимулы и мотивы практического поведения, являются системообразующим элементом

мировоззрения. Удовлетворённость трудом сильно зависит от характера профессиональной компетенции, стиля руководства, от групповых норм [18]. Удовлетворённость своим трудом зависит от многих аспектов особенностей своего труда, организации рабочего места. К росту производительности труда и увеличению чувства удовлетворённости могут привести меры по реорганизации работы и улучшение условий труда.

1.2 Ценностные ориентации личности сотрудников МВД

Особенности психологических требований к личности и профессиональной деятельности сотрудника МВД связаны с высокой социальной ответственностью, сложностью и риском, поэтому они могут быть эффективными и служить интересам людей, общества, государства лишь в том случае, если их осуществляют сотрудники, сформированные как личности и профессионалы [1].

В связи с этим рассмотрение требований к личности сотрудника МВД как неотъемлемого требования к личностно - профессиональному совершенствованию сегодня является одной из составляющих процесса обновления психолого - педагогической деятельности.

Процесс рассмотрения психологических требований к личности и профессиональной деятельности сотрудника МВД сложный, многомерный и многофакторный, он происходит в рамках жёсткой регламентации и строгого уставного порядка, что объясняется необходимостью уже в процессе вхождения в должность реально и активно противодействовать криминальным проявлениям. Специфике профессиональной деятельности в МВД, и в частности требованиям, предъявляемым к личности и профессиональному

мастерству сотрудников, посвящено достаточно большое количество исследований [8].

Изучение видов деятельности в системе МВД России с помощью различных методов психологии труда (наблюдение, хронометраж, анкетирование, интервью, самофотография рабочего дня, анализ должностных инструкций и функциональных обязанностей, оценка сложности решаемых задач, анализ условий деятельности, заболеваемости) позволяет дать профессиографическое описание основных видов деятельности и разработать критерии психологической пригодности к ним.

Модель профессионально значимых психологических качеств личности сотрудников МВД, представленная в виде развернутой характеристики индивидуальных свойств и особенностей их взаимосвязи, отражённая в профессиограммах, необходима для повышения эффективности профессионального отбора и последующей целенаправленной подготовки и переподготовки сотрудников органов внутренних дел [5].

Основными психологическими особенностями профессиональной деятельности сотрудника МВД являются:

1. Правовая регламентация (нормативность) профессионального поведения, принимаемых решений сотрудников МВД.

Нарушение закона, пренебрежение своими должностными обязанностями и принципами просто недопустимы и свидетельствуют в первую очередь о низком уровне профессиональной квалификации;

2. Властный, обязательный характер профессиональных полномочий.

Данное положение формирует потребность к неукоснительному, наиболее точному и качественному исполнению правовых предписаний, формирует направленность личности, её правомерное поведение. Именно потребность в соблюдении нравственных, правовых норм является основным, социально значимым качеством личности, формирующим её правосознание;

3. Экстремальный характер деятельности.

Профессиональная деятельность сотрудников МВД, в ряде случаев носит весьма напряженный характер, обусловленный выполнением сложной, однообразной работы в условиях дефицита информации, времени, активного сопротивления заинтересованных лиц, нежеланием вступать в контакт, игнорированием ими правовых норм.

4. Нестандартный, творческий характер.

Всё это ведёт к нервно - психическим перегрузкам, которые усугубляются нерегулярной сменой условий труда, нарушениями привычного режима суточной жизнедеятельности, вынужденным отказом от отдыха, что приводит к состоянию психической напряженности, эмоциональной неустойчивости, появлению невротических реакций, различных расстройств и заболеваний;

5. Процессуальная самостоятельность, персональная (для многих - повышенная) ответственность сотрудников МВД [21].

Каждый сотрудник МВД для осуществления своей деятельности наделяется определёнными полномочиями. Все его действия достаточно чётко определены законом, которым он должен руководствоваться и за рамки которого ни в коем случае не должен выходить, так как это может нарушить законные права и интересы граждан.

Личность сотрудника МВД включает в себя индивидуальные, социальные, психофизиологические и другие качества, проявляющиеся в её ценностных ориентациях и деятельности [6]. Он должен осознавать служебные обязанности как составную часть общенациональной задачи, соблюдать законность и отличаться высокой личной ответственностью и зрелостью, обладать высокими профессиональными знаниями, умениями, навыками, профессионально значимыми качествами, постоянно повышать своё профессиональное мастерство.

Повышенная психическая напряженность, социальная ответственность сотрудника МВД предъявляют особые требования к его личностным качествам, среди которых в первую очередь следует выделить мотивационно - ценностные

особенности: высокий уровень правосознания, социальной ответственности, честность, гражданское мужество, принципиальность, обязательность, добросовестность, исполнительность, дисциплинированность, непримиримость в борьбе с нарушениями правопорядка, а также:

– познавательные качества: высокий уровень интеллектуального развития, гибкость мыслительных процессов, способность к анализу и обобщению информации, умение прогнозировать, наблюдательность, творческое мышление, развитая интуиция, хорошая память, развитое произвольное внимание, познавательная активность и т. д.;

– коммуникативные качества: умение устанавливать и поддерживать психологический контакт, коммуникативная компетентность, широкий спектр стилей поведения в конфликтных ситуациях и т. д.;

– личностные особенности: адекватная самооценка, самостоятельность и независимость, активность, ответственность, самоуважение и т.д.

Профессионально значимые качества личности сотрудников МВД формируются на базе развития психических свойств, их определённого сочетания по отношению к требованиям деятельности [11]. Психическое развитие личности осуществляется путём усвоения социального опыта через учение. Процесс усвоения социального опыта определяется как внешними, объективными условиями, так и внутренней позицией обучающегося, совокупностью мотивов деятельности, в которой проявляются потребности человека, его идеалы, оценки и самооценки.

В настоящее время особую значимость приобретают жизненные ценности у сотрудников МВД. Духовно - нравственные ценности всегда были важнейшим фактором в деятельности сотрудников МВД [13]. Сегодня очевидно, что ситуация в системе нравственных ценностей сотрудников МВД не в полной мере отвечает задачам их деятельности, так как проблема совершенствования деятельности сотрудников МВД посредствам изучения их личностных особенностей и ценностей в контексте профессионального сознания и

самосознания данной профессиональной группы еще недостаточно изучена. В связи с этим возникает актуальная потребность более глубокого изучения данной проблемы с тем, чтобы расширить систему представлений о взаимосвязи ценностных ориентаций сотрудников МВД и их профессиональной деятельности [2].

Ценностные ориентации являются значимым психологическим компонентом профессиональной мотивации сотрудника МВД, отражающим её зрелость. Они позволяют более полно характеризовать особенности личной мотивации сферы представителя определённой профессиональной группы.

Исследованы личностные ценности и смыслы сотрудников МВД в контексте их профессиональной деятельности, выявлены пути их развития. Показано, что профессиональная деятельность сотрудников МВД задаёт направление развития его личности. Иногда приобретённые человеком ценности, особенности личности проявляются и в других жизненных условиях и ситуациях [13]. Постоянное пребывание в центре различных общественных интересов, воздействие разнообразных влияний налагают на сотрудника МВД особую ответственность. Каждое заметное уголовное дело, особенно при рекламе в средствах массовой информации, создаёт вокруг себя сложную общественно - политическую ситуацию, которая оказывает ощутимое влияние на ход расследования [6].

Поэтому с особой остротой встаёт проблема профессиональных мотивов, личностных ценностей смыслов, определяющих как поступки, так и внутренние убеждения сотрудников правоохранительных органов, требует тщательного анализа и осмысления. В психологических исследованиях проблема ценностей как регуляторов деятельности и общения сохраняла до последнего времени тот методологический контекст аксиологических отношений, как субъект - объектных, который сложился в философии и социологии. Оценки субъекта направлены при этом на внешнюю по отношению к нему действительность - физический мир, мир социума, мир идеального (в

том числе и объективированных в нём ценностей) [17]. Предложенная В. Н. Мясищевым трактовка субъективных ценностей как осуществляемого в субъект - объектном и субъект - субъектном взаимодействиях плана личностных отношений расширила контекст реализации ценностных отношений, включив в него общение людей.

В концепции субъект - объектных взаимодействий, представленной теорией деятельности А. Н. Леонтьева, понятие субъективных ценностей в какой - то степени ассоциировалось с понятием значимости, предполагавшим связи индивидуальной представленности значений с эмоционально - мотивационной сферой.

Неслучайным поэтому оказалось введение В. В. Сталиным понятия эмоционально - ценностного отношения в план самосознания деятельной личности. Активная регулирующая роль самосознания предполагает не только отражение субъектом своих личностных смыслов, но и решения об их принятии или непринятии, т. е. структурирование собственного «Я». Личностными ценностями становятся те смыслы, по отношению к которым субъект самоопределился [5].

Ценность - общественный идеал, выработанное общественным сознанием, содержащееся в нём абстрактное представление об атрибутах должного в различных сферах жизни общественной, который входит в психологическую структуру личности как личностные ценности - один из источников мотивации поведения личности. Под направленностью личности понимают совокупность или систему каких - либо мотивационных образований, явлений.

Эта система определяет направление поведения и деятельности человека, ориентирует его, определяет тенденции поведения и действий и в конечном итоге определяет облик человека в социальном плане. Выделяют следующие типы личностной направленности, каждая из которых опосредуется собственной системой ценностей: гуманистическую, эгоистическую, депрессивную и суицидальную.

Гуманистическая направленность характеризуется положительным отношением личности к себе и к обществу. Направленность личности в мотивационном процессе притягивает к себе и направляет активность человека, т. е. в какой - то степени облегчает принятие решения о действиях в данной ситуации [4].

При этом побудительную силу самим мотивам придают личностные ценности. Направленность личности как психологический феномен во многом остаётся неопределенной, может быть временной, которая на какое-то время подчиняет себе распорядок жизни, определяет доминирующий мотив поведения.

В личностных смыслах и предпочтениях следует видеть истоки понятия ответственности за личностные решения, т. к. в таком контексте решения о приемлемости для себя тех или иных мыслей, мнений и переживаний являются и «моральными» решениями. Направленность на познание и осмысление приемлемости для себя тех или иных ценностных образований качественно меняет и структуры личностно значимого, обеспечивая «совестливый» оттенок личностных переживаний [8]. Диагностика ценностных ориентаций работников МВД показала, что в числе наиболее значимых оказались такие терминальные ценности, как:

1) наличие хороших и верных друзей (62,5%);
2) физическое и психическое здоровье (50%);
3) счастливая семейная жизнь (50%);
4) уверенность в себе (25%);
5) жизненная мудрость, зрелость суждений (25%);
6) материально - обеспеченная жизнь (37,5%).

В связи с этим можно сказать, что конкретные характеристики и закономерности процесса формирования системы ценностных ориентации личности определяются действием различных внутренних и внешних факторов: уровнем развития когнитивной и эмоционально-волевой сферы, особенностями

социальной среды, характером и формой психологического воздействия, спецификой нарушений психической деятельности.

1.3 Проблема удовлетворённости трудом сотрудников МВД

Деятельность сотрудников системы МВД является сложной и имеет большое значение для жизни всего общества. В условиях динамично развивающегося общества происходят постоянные изменения в правовой сфере, и внимание к деятельности системы МВД повышается [34].

В каждом подразделении МВД официальная организационная структура задаёт сложную сеть отношений подчинённости, служебной зависимости. Решение правоохранительных задач невозможно без эффективного общения сотрудников органов правопорядка с различными категориями граждан. Особое место в перечне профессионально важных качеств сотрудника МВД, наряду с коммуникабельностью, интересом к работе с людьми (гуманизмом), сочувствием, отзывчивостью, занимает коммуникативная толерантность, которая показывает степень переносимости неприятных или неприемлемых психических состояний, качеств и поступков партнёров по взаимодействию. В коммуникативной толерантности отражаются особенности воспитания, жизненного опыта, культуры, интересов, установок, привычки, особенности мышления и стереотипы поведения [9].

Для профессиональной деятельности человека характерна динамика коммуникативной толерантности: молодой сотрудник МВД в начале трудовой деятельности может демонстрировать сниженную толерантность к некоторым людям, с возрастом уровень терпимости повышается. Возможна и обратная зависимость: с увеличением опыта работы всё больше проявляется раздражение к гражданам или к отдельным типам людей. В коммуникативной толерантности

большую роль играет совместимость или несовместимость одноимённых качеств партнёров: познавательных функций, одинаковых черт характера, привычек.

Коммуникативная толерантность проявляется в тех случаях, когда сотрудник либо не видит значимых различий между структурными компонентами своей личности и личности другого человека, либо не испытывает отрицательных переживаний, если различия имеются [14].

Чем меньше неприятных и неприемлемых различий, тем выше уровень коммуникативной толерантности и реже осуждения индивидуальности другого или раздражения по причине отличительных черт. Чем ярче негативные переживания человека о своеобразии другого, тем ниже уровень толерантности и труднее демонстрировать расположение к человеку, принимать его, сдерживать недовольство. Человек с низким уровнем коммуникативной толерантности часто проявляет негативную эмоциональную энергию.

Эффективное функционирование системы МВД оказывает положительное влияние на все остальные сферы жизни нашего общества. Удовлетворённость трудом сотрудников - одна из основных проблем [19]. На протяжении ряда лет сотрудники практически всех подразделений МВД считают, что результативность их деятельности снижается, в первую очередь, под воздействием факторов кадрового характера. Понимание и удовлетворение ожиданий и потребностей сотрудников обеспечивают долгосрочный успех и развитие организации.

Американский социолог Е. Локк, определяя понятие «удовлетворённость трудом», первоначально формулировал его как «приятное позитивное эмоциональное состояние в результате оценки своей работы или своего опыта». В дальнейшем он немного изменил данное определение [3].

«Удовлетворённость трудом является результатом оценки своей работы, позволяющей достичь определённых ценностей, связанных с работой, при условии, что эти ценности дают возможность удовлетворить потребности

индивида». Удовлетворённость трудом является универсальным критерием объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных сотрудников и трудовых групп. Она определяет стиль, способ, манеру общения и управления удовлетворенными и неудовлетворенными людьми.

В структуре удовлетворённости трудом можно выделить три уровня: социологический, психологический и психофизиологический.

Социологический уровень формируется в результате социального влияния и может быть изменен этим влиянием. Социальный уровень удовлетворённости трудом зависит от удовлетворённости профессией как видом труда, обеспечивающим желаемый социальный статус. С этой точки зрения удовлетворённость трудом является индикатором включённости субъекта труда в социальный контекст профессиональной деятельности [20].

Психологический уровень удовлетворённости трудом предопределяется адаптацией сотрудников МВД к производственной среде.

Психофизиологический уровень удовлетворённости трудом понимается как степень соответствия выполняемых в процессе работы функций способностям субъекта труда, как соответствие функционального содержания труда психофизиологическим особенностям сотрудника [25].

Высокая удовлетворённость сотрудников позволяет снизить текучесть кадров, противостоять проблеме дефицита компетентных трудовых ресурсов. От удовлетворённости трудом зависит и эффективность деятельности. Удовлетворённость трудом влияет как на количественные, так и на качественные результаты работы, особенности выполнения заданий, ответственность во взаимоотношениях других людей.

Низкая удовлетворённость трудом может рассматриваться как одна из причин снижения производительности труда. Недостаточная удовлетворённость результатами своей деятельности может быть дополнительным источником редукции индивидуальных ресурсов личности, что в результате становится угрозой для психического и физического здоровья

работающего человека. Среди факторов удовлетворённости трудом особое место занимает субъективная оценка успешности профессиональной деятельности, которая является проявлением индивидуально - психологической установки сотрудника по отношению к роду, объему и качеству исполняемой деятельности [13]. Переживание профессиональной среды как источника достижений способствует формированию убеждений в возможности собственного влияния на результаты своего труда.

Удовлетворённость труда связана с внутренними (гигиеническими) факторами работы, а неудовлетворённость - с внешними (содержанием работы). Гигиеническими факторами являются факторы окружающей среды, в которой осуществляется работа. Это режим труда, график работы, безопасность труда, освещённость, наличие отопления, размер заработной платы, возможность отпусков и т. п. Выявлено, что в большинстве случаев такие факторы сами по себе не вызывают ощущения удовлетворённости, при этом их отсутствие вызывает чувство раздражённости, неудовлетворения [14]. Внешние факторы связаны с мотивацией, сущностью осуществляемой деятельности. Здесь рассматривается возможность профессионального роста, признание со стороны коллег, поощрение деятельности руководством, возможность самореализации.

Все эти факторы можно объединить в одну группу потребностей - потребности роста. Признание и уважение даёт работнику МВД ощущение собственной значимости, достоинства. Монотонная работа не даёт чувства удовлетворённости, в то время как содержание интересной работы служит стимулом к деятельности [16].

Важнейшей задачей в исследовании проблемы удовлетворенности трудом выступает определение её критериев. Выделяют следующие группы критериев: содержание и характер работы, условия работы, материальная оплата труда, степень престижности работы, качество руководства, окружение и психологический климат в коллективе. Удовлетворение содержанием работы подразумевает получение удовольствия от выполнения своей деятельности.

Такое состояние побуждает сотрудника к дальнейшей деятельности. Существуют модели мотивационных характеристик работы, где определённые параметры содержания работы рассматриваются как источники позитивных чувств.

Работа, которая отвечает потребностям, сама стимулирует сотрудников к труду. Немаловажным является и понимание смысла труда, осознание значимости осуществляемой деятельности [20]. К. Маркс одним из первых обнаружил, что технических прогресс сводит многие виды деятельности к однообразным и скучным заданиям. К тому же начинается процесс отчуждения людей от работы, которое выражается в отсутствии у рабочих контроля надо условиями, результатами и продуктами своего труда. Монотонные задания не позволяют проявить самостоятельность, выразить себя и тем самым вызывают неудовлетворённость труда. Нередкими являются случаи, когда работники не верят в значимость и ценность своей деятельности, теряют веру в способность влиять на жизненные ситуации, перестают чувствовать себя членом коллектива.

Работа становится самоцелью и не способствует проявлению индивидуальности, не стимулирует к развитию. В результате у человека остаются неудовлетворёнными некоторые социальные и большая часть престижных потребностей. Отчуждение труда связывают также с потребительской ориентацией на труд.

Работа приравнивается к средству получения дохода, и в этом люди видят предназначение труда. Отчуждение труда является актуальной проблемой современного общества, т. к. научно - технический прогресс ещё больше снижает вовлечённость работника в процесс производства [18].

Руководителю необходимо следить за уровнем удовлетворённости работников содержанием работы. На данный момент разработано несколько моделей обеспечения вовлеченности работников в процесс труда, осознания ими своей значимости. Удовлетворённость условиями работы включает всё, что касается обустройства рабочего места: его расположение, освещенность,

наличие нужных инструментов и техники, расстояние до рабочих мест других сотрудников, обеспечение безопасности работы и т. д.

Также в последнее время к этому показателю начали относить месторасположение организации, удобный график работы, возможности интересных встреч, поездок. Проводились исследования, в которых изучалось влияние цвета стен на удовлетворённость труда, в результате которых было замечено, что если неправильно подобрана цветовая гамма, то руководителю приходится чаще выслушивать жалобы от подчинённых [25].

Удовлетворённость оплатой труда и материальными вознаграждениями заключается в субъективной оценке сотрудника справедливости системы оплаты труда. От того, насколько соответствует его представление о плате за свой труд реальному положению вещей, зависит его удовлетворённость работой. Также здесь учитывается заработная плата за аналогичный труд в других организациях, пропорциональность соотношения усилий, прилагаемых сотрудником и вознаграждения за его труд.

При определении удовлетворённости руководством принимается во внимание отношения с руководителем и стиль руководства. Важными условиями выступает корпоративная культура, характер взаимоотношений администрацией, стиль управления. Как правило, от руководителя сотрудники ожидают не только материальных выплат за работу, но и внимания к своей личности. Недопонимание между руководителем и подчиненным снижает эффективность работы. Особым критерием выступает удовлетворённость окружением. Этот фактор является одним из наиболее значимых [20].

При неудовлетворённости взаимоотношениями с другими сотрудниками, то есть при неблагоприятной психологической атмосфере в трудовом коллективе, работник может иметь просто плохое настроение, а может и принять решение о выборе другого места работы. Сплочённый коллектив в большинстве случаев выступает как трудовой стимул. Работа в сплочённом коллективе приносит удовольствие своим членам.

Еще один критерий - удовлетворённость карьерой и возможностями карьерного роста. К этому критерию относятся следующие моменты:

– востребованность профессиональных навыков и знаний сотрудника;

– соответствие планов организации и самого сотрудника относительно его карьерного продвижения;

– уверенность сотрудника в будущем продвижении в рамках организации;

– справедливость при оплате труда в сравнении с оплатой труда других сотрудников, выполняющих подобную работу;

– справедливость при оценке работы и при выдвижении на более высокие посты.

Каждый из трудящихся хочет ощущать свою значимость. Большинство работников стремится к должностному или карьерному росту. Отсутствие возможностей роста в таком случае может приводить к неудовлетворённости, безразличию к выполняемой работе, отсутствию интереса. Чтобы деятельность организации была максимально эффективной необходимо создавать условия, которые удовлетворяли бы потребности работников [15].

Таким образом, можно не только предупредить текучесть кадров, но и повысить производительность. Для того чтобы выявить степень удовлетворённости положением дел на текущий момент, а также узнать, что не устраивает работников, проводят социологические и психолого - социологические исследования.

С опытом работы влияние удовлетворённости на компоненты деятельности может изменяться. Это зависит от волевых качеств, способностей не подчиняться настроению и др. Отношение к труду связано с самооценкой работником своих профессиональных качеств. В зависимости от уровня удовлетворённости трудом изменяются запросы к вознаграждению за работу (например, удовлетворённость изменяет критичность в оплате труда). Для правильного объяснения, интерпретации многих явлений, их эффективного

регулирования важно определить, от чего зависит удовлетворённость трудом [20].

Исходя из этого, существует ряд факторов, формирующих оценочное отношение людей к трудовой деятельности. К ним можно отнести субъективные переживания, особенности восприятия, уровень образования, квалификацию, трудовой стаж, моральную и материальную мотивацию труда; общественное мнение и др. Совокупное воздействие факторов обусловливает общее состояние удовлетворённости или неудовлетворённости сотрудника от выполняемой им работы.

1.4 Теория поколений «X» и «Y»

Возникновение теории - одним из влияющих факторов являются экономические «качели» в мире: подъем, инфляция, стабильность, дефолт и по новой. Впоследствии каждого временного события меняется привычный уровень комфорта большинства людей, появляются или исчезают профессии и промышленные компании, потребности общества растут или падают. Каждое изменение в определенном хронологическом интервале, воздействует на формирование взглядов молодых людей на жизнь. Однако, система ценностей предыдущего поколения остаётся, почти, неизменной.

Теоретические подходы исследования категории «поколение» рассмотрены в трудах западных учёных О. Конта, Ж. Дромеля, Дж. Милля, А. Лоренца, В. Дильтея, Э. Эриксона, К. Мангейма, Парсонса, Х. Ортеги - и - Гассета, Ф. Ментре, В. Пиндера, П. Нора и другими. Научные труды этих учёных внесли большой вклад в понимание сущности этого понятия и его характеристик [7].

Среди российских учёных заслуживают внимания труды А. В. Гавриловой, И. П. Дьяченко, Е. П. Исаевой, В. И. Пищик, В. В. Семеновой. Довольно

распространённым на сегодня является определение российского исследователя М. Б. Глотовой: «Поколение - это объективно сложившаяся социально - демографическая и культурно - историческая общность людей, объединённых границами возраста и общими условиями формирования и функционирования в конкретно - исторический период времени [26]. Поколению присущи типичные антропогенные, социально - психологические, идейно - нравственные и этнокультурные характеристики, подобные духовные ценности, социальный опыт и стиль жизни». Существенную динамику концепция поколений приобрела в прошлом, столетии, при этом в 80 – 90 - ые годы появилась обоснованная комплексная научная теория, являющаяся результатом изучения таких исследователей как С. Айснер, Д. Волбург, Л. Ланкастер, Д. Маркерт, К. Саттон, У. Штраус.

Можно выделить несколько подходов к определению поколения у российских социологов, занимающихся теорией поколений. Значительный вклад в вопрос определения термина «поколение» внес Ю. А. Левада. В своей концепции он ввёл термин «значимое поколение», которое характеризуется внесением в социум значимых изменений в ценностных, культурных и других ориентациях.

Семёнова В. В. подчеркивает, что поколение - это «социальная группа, объединенная спецификой своей исторической локализации, а также сходным опытом и общими характеристиками на индивидуальном и системном уровне, наиболее общей конфигурацией жизненного пути».

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что деление на поколения можно производить на основе системы ценностей, разделяемых индивидами, родившимися в некоторый исторический период. Эта система ценностей сформируется под воздействием определенных политических, экономических, социальных и других событий [28]. Система ценностей каждой личности формируется в процессе её социализации. Природа ценностей характеризуется двуединым основанием: с одной стороны, в человеке как

самоценном объекте; с другой стороны, в обществе как социокультурной системе. В связи с этим особое влияние на ценностные установки оказывает воспитание, а также события и явления общественной жизни, которые окружают ребёнка в период его взросления. В дальнейшем сформированная система ценностей влияет на все поступки и действия человека, в том числе на оценку политических и социально - экономических процессов, происходящих в обществе.

Собственно, идея о том, что люди, родившиеся в одно время, образуют некую социологическую общность и обладают схожими признаками, отличающими их от предыдущих и последующих поколений, относительно новая. В традиционной социологии деления общества на подгруппы с привязкой ко времени рождения не было. Но было понятие «смена поколений»: когда вновь родившиеся взрослели и старели, занимая место своих родителей и в то же время, уступая место своим детям, ничем принципиально от них не отличающихся. Но круг был разорван с наступлением промышленной революции, урбанизации и появлением массового общества, массовой занятости и массового образования [6].

Научное обоснование происходящим в обществе преобразованиям сделал немецкий социолог Карл Мангейм в работе «Проблема поколений». Согласно его теории в среднем хронологические рамки поколения составляют 15 - 20 лет, то есть все, родившиеся в пределах 20 лет, относятся к одному поколению. Эта теория нашла развитие в начале 90-х годов в работах американских исследователей Уильяма Штрауса и Нейла Хоува «Поколения» и «Четвертый поворот», где авторы развили теорию о четырёх частном поколенческом цикле и повторяющихся моделях поведения в истории США.

Именно им мы обязаны распространившейся терминологии, то есть поколение победителей Второй мировой войны, их дети, поколение беби-бумеров, (поколение X), миллениумов (поколение Y) и «Homelanders» (поколение Z). По оценке авторов теории поколений Уильяма Штрауса и Нейла

Хоува, люди определённой возрастной группы склонны разделять особый набор убеждений, отношений, ценностей и моделей поведения, так как они росли в одинаковых исторических и социально - экономических условиях. Это является основой их схожести. Эти маркеры называются мировоззрением, установками по умолчанию, а в рамках «Теории поколений» именуются ценностями.

Схожие ценности распознаются по внешнему виду, речи, увлечениям, взглядам на разные события. Формирование ценностей происходит до того момента, пока человек не начинает оценивать происходящее критически, а просто осваивает наиболее эффективные технологии жизни в том окружении, в котором находится. Например, если он растёт во времена экономического кризиса, голода или войны, то использует инструменты, которые хорошо работают именно в такие периоды, и у него появляются одни ценности - экономность, умение довольствоваться малым. А если детство человека пришлось на времена процветания и экономического роста, то его ценности будут другими - умение работать на перспективу, активность, настрой на победу [29]. Первые же оценки происходящего появляются в подростковом возрасте, когда человек начинает искать своё «Я», подвергая всё сомнению и определяя свои личные смыслы.

За точки отсчёта границ поколений берутся не возрастные «показатели» детства, а важные исторические события и различия в системе ценностей. Смена поколений происходит каждые 20±2 лет, что обосновано социальными и биологическими причинами. Наиболее активны сегодня представители трёх поколений: Беби - бумеры, рожденные в 1944 - 1964 годах, поколение «Икс» (1965 - 1985) и их наследники - поколение Миллениум, они же «Игрек», появившиеся на свет в 1986 - 2000-м, и поколение «Зет» (2001). Ценности в жизни человека - это стержень или ядро, которое интегрирует вокруг себя установки, убеждения, потребности. Именно ценности являются так называемым фильтром в выборе жизненных целей. Именно ценности и их

однообразие, а не возраст, формируют и определяют поколение. Ценности поколений формируются в возрасте до 10 - 12 лет, под влиянием событий (экономических, политических, социальных, общественных, технологических) и воспитания в семье, а также учебных заведений (детский сад, школа), которые играют далеко не последнюю роль. Ребёнок в это время не может оценить происходящее, а просто постигает наиболее эффективные паттерны жизни.

Данные ценности определяют поведение: специфику коммуникаций, разрешение конфликтных ситуаций, особенности развития и мотивации, принципов восприятия информации. На психологию одного поколения влияет комбинация ценностей, сформированная по мере развития личности.

Комбинация ценностей - национальных, гендерных, семейных, профессиональных и пр. - у каждого неповторима, учесть их все в момент общения довольно сложно. Важность критерия «разницы ценностей» при определении поколения подчёркивает также и отечественный исследователь Семенова В. В.

Так, по её мнению, некоторые различия между отдельными ценностями разных генераций, обычно выливаются в так называемые конфликты поколений, имеющиеся в пределах практически каждого антропологического поколения, когда ценности младших членов семьи сопровождается возникновением конфликта старых и новых ценностей относительно способа жизнедеятельности, самореализации и самоутверждения. Следующим важнейшим фактором, влияющим на формирование системы ценностей, можно назвать совокупность информации, передаваемой обществу, например, «голосуй сердцем», «миру - мир» [35].

Последним решительным фактором можно назвать особенности воспитания. Можно сказать, что каждое поколение родителей ставит свои целевые установки, исходя из социальной среды. Например, раньше воспитательной установкой было формирование у детей храбрости, смелости,

теперь же родители учат детей быть самостоятельными, лидерами, умеющими защищать свои интересы.

Поколение «Х». Годы: 1965 - 1985.

Психологические особенности: это люди, которые стремятся к стабильности и ценят своё время и деньги. Они осторожные, расчётливые, могут долго думать перед принятием решения, спокойно относятся к выполнению предписанных правил.

Мечты и цели: представители поколения «Х», как правило, выбрали 1 - 2 профессии и совершенствуются в них всю свою жизнь. Могут пройти путь от токаря до заведующего на одном и том же предприятии. Или от простого менеджера до руководителя отдела. Для них главное - это стабильность, путь, который они прошли, их статус.

Люди поколения «Х» обладают организаторскими способностями. Они могут работать автономно, поэтому их не стоит давить постоянными отчётами и контролем, это может их деморализовать.

Для них нужно составить фиксированный график работы без ущерба для их семейной жизни. Они видели, как их родители много работали, чтобы продвинуться по карьерной лестнице и как им не хватало времени на детей, поэтому не хотят такого в своей жизни [7].

Для поколения «Х» важна обратная связь с руководством и отзывы об их работе - не оставляйте их без внимания и дайте им возможность продемонстрировать свои профессиональные навыки. Как правило, они активно продвигаются по карьерной лестнице. Они опасаются потери работы: большое количество записей в трудовой, ужасает их. Работа ради денег и повышения в должности, очень отчётливо резюмирует данную категорию людей, но этот критерий, является причиной к их внутреннему «выгоранию».

Обыденной структурой построения жизни для них является:

1. Окончание школы.

2. Получения диплома в университете.

3. Стажировка на работе.

4. Продвижение вверх по карьерной лестнице.

5. Пенсия.

И в случае, если что - то пойдёт не по плану - это будет поводом для душевных переживаний. Их отношение к деньгам очень бережное. Они всегда ставят себе цель, к примеру, купить новый телевизор, машину или жильё и планомерно идут к ней, откладывая часть заработанных денег, с каждой зарплаты [26].

Также они стараются дать своим детям, всё то, чего не было у них: родительское внимание и заботу, материальную помощь, помощь в получении образования, дальнейшего трудоустройства и покупки квартиры. Однако, несмотря на это, они с трудом расстаются со своими накоплениями, в особенности, если тратят их на свои собственные нужды, а не семейные.

То есть, самое важное для них - это образование, дальнейшее трудоустройство и семейное благополучие. Чаще всего, до 25 - 30 лет, иксы уже состояли в браке и имели детей.

Поколение «Y». Годы: 1986 - 2000.

Это люди, которые застали развитие интернета, переход к рыночной экономике и технологический прогресс. Они меньше, чем поколение «X» зависят от государства и, в основном, полагаются только на себя. Эти люди - карьеристы, они уже не могут рассчитывать на получение жилья от государства (за исключением некоторых профессий и стран), поэтому должны сами добиваться благ для себя и своей семьи. При этом они готовы пробовать себя в разных профессиях. Среди них больше чайлдфри, чем у поколения «X», так как создание семьи у них уже не одна из главных целей в жизни [35].

Характерные черты: готовы много работать, в том числе сверхурочно, тянутся к знаниям в разной сфере, при этом предпочитают информацию «без воды», то есть коротко, ясно и по делу. Следят за трендами, хорошо относятся к переменам, не боятся новизны, на «ты» с технологиями. В зависимости от

воспитания и среды они могут быть в чём - то консервативны, как поколение «X», например, в вопросе семейной жизни. Но в то же время они более лёгкие на подъём - любят путешествовать, меняют профессии, с удовольствием осваивают новые соцсети и приложения, пробуют разные хобби.

Психологические особенности: гибкость мышления, ускоренная обработка информации по сравнению с поколением «X», стремление к удовольствиям и духовному росту, внимание к внешности и здоровью, импульсивность в принятии решений (не всегда), ожидание изменений.

Мечты и цели: нежелание подниматься с самых низов, как поколение «X» и потратить всю жизнь на карьеру в какой - то одной области. Это люди, которые хотят результата «здесь и сейчас» и ориентированы на несколько профессий. Люди поколения «Y» хотят жить для себя и получать удовольствие от жизни, а не просто выполнять программу «институт - работа - брак - дети - пенсия».

«Y» могут отказаться от нелюбимой работы, даже если она больше оплачивается в пользу более комфортных условий труда. Поэтому объективно они беднее, чем «X». Они могут обойтись без машины и откладывать покупку недвижимости на будущее, но охотно тратят деньги на гаджеты, одежду, спортивные товары, косметику, товары для здоровья, путешествия. Любят баловать своих детей. Часто делают покупки в интернете, ходят в торговые центры не только для шоппинга, но и для развлечений.

Как видно, классификация поколений - тема действительно интересная. Однако её критики отмечают, что теория допускает слишком сильные обобщения, не учитывая индивидуальность каждого человека. Но, несмотря на критику, теория поколений позволяет ученым работать с важными сходствами в больших группах, а работа Штрауса и Хоува вдохновила немало учёных на поиски как различий между поколениями, так и их сходства.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ МВД, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПОКОЛЕНИЯМ «X» И «Y»

2.1 Организация и методы исследования

В исследовании приняли участие сотрудники МВД Красноярского края в количестве 50 человек. Из них поколение «X» - 25 человек в возрасте 37 - 57 лет (с 1965 по 1985 гг.) и сотрудники поколения «Y» - 25 человек в возрасте 22 - 36 лет (с 2000 по 1986 гг.).

Для исследования ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y», мы применили следующие методики: методика М. Рокича «Ценностные ориентации»; методика определения удовлетворённости трудом А. В. Батрашева; статистическая математическая обработка данных Манна - Уитни. Опишем их подробнее.

1. Методика М. Рокича «Ценностные ориентации».

Тест Милтона Рокича для диагностики ценностных ориентация - один из наиболее популярных опросников для диагностики ценностно - смысловой сферы личности. Опросник позволяет исследовать направленность личности и определить её отношение к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, восприятие мира, ключевые мотивы поступков, основу «философии жизни».

Респонденту вместо ответов на многочисленные вопросы нужно проранжировать (оценить значимость) 36 ценностей (2 группы по 18 в каждой). Стимульный материал по методике в Приложении 1. Важно помнить, что в опроснике Рокича шкалы имеют обратный характер: чем меньше ранг, темвыше значимость ценности для респондента; чем выше ранг, тем ниже

значимость ценности. Рокич М. различает две шкалы ценностей: терминальные и инструментальные.

Терминальные ценности М. Рокич определяет как убеждения в том, что какая то конечная цель индивидуального существования (например, счастливая семейная жизнь, мир во всем мире) с личной и общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться; инструментальные ценности - как убеждения в том, что какой - то образ действий (например, честность, рационализм) является с личной и общественной точек зрения предпочтительным в любых ситуациях. По сути, разведение терминальных и инструментальных ценностей производит уже достаточно традиционное различение ценностей - целей и ценностей - средств.

Достоинствами методики являются универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов, гибкость - возможность варьировать как стимульный материал (списки ценностей), так и инструкции. Существенными её недостатками являются влияние социальной желательности, возможность неискренности.

2. Методика определения удовлетворённости трудом А. В. Батрашева.

Удовлетворённость трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие - неблагополучие положения личности в трудовом коллективе. Показатель содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворённости взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности и т. д.

Методика имеет 18 вопросов с выборов ответов (а, б, в). По ключу определяется уровень удовлетворённости трудом. Опросник имеет 9 шкал: интерес к работе, удовлетворённость достижениями в работе, удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами, удовлетворённость взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы заработку, удовлетворённость условиями труда, профессиональная ответственность, общая

удовлетворённость трудом. Суждение об общей и парциальной удовлетворённости трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведёнными в ключе обработки. Средний уровень УТ определяется в 45 - 55 % - ном диапазоне от общей суммы баллов. Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1 - 44%. Высокий уровень - выше 56 %. Стимульный материал по методике в Приложении 2.

3. Статистическая математическая обработка данных Манна - Уитни.

Мы применили данную обработку для выявления различий в ценностных ориентациях и удовлетворенностью трудом данных сотрудников МВД поколения «X» (37 - 57 лет) и сотрудников поколения «Y» (22 - 36 лет).

U - критерий Манна - Уитни - статистический критерий, используемый для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого - либо признака, измеренного количественно. Позволяет выявлять различия в значении параметра между малыми выборками.

Этот метод определяет, достаточно ли мала зона перекрещивающихся значений между двумя рядами (ранжированным рядом значений параметра в первой выборке и таким же во второй выборке). Чем меньше значение критерия, тем вероятнее, что различия между значениями параметра в выборках достоверны.

2.2 Анализ результатов исследования

По методике М. Рокича «Ценностные ориентации» сотрудники МВД поколения «X» (37 - 57 лет) и сотрудники поколения «Y» (22 - 36 лет) показали следующие результаты по шкале «термальные ценности», представленные в Приложении 3.

На рисунке 2.1 мы составили график выраженных «терминальных ценностей» в баллах сотрудников МВД поколения «X» (37 - 57 лет) и сотрудников поколения «Y» (22 - 36 лет).

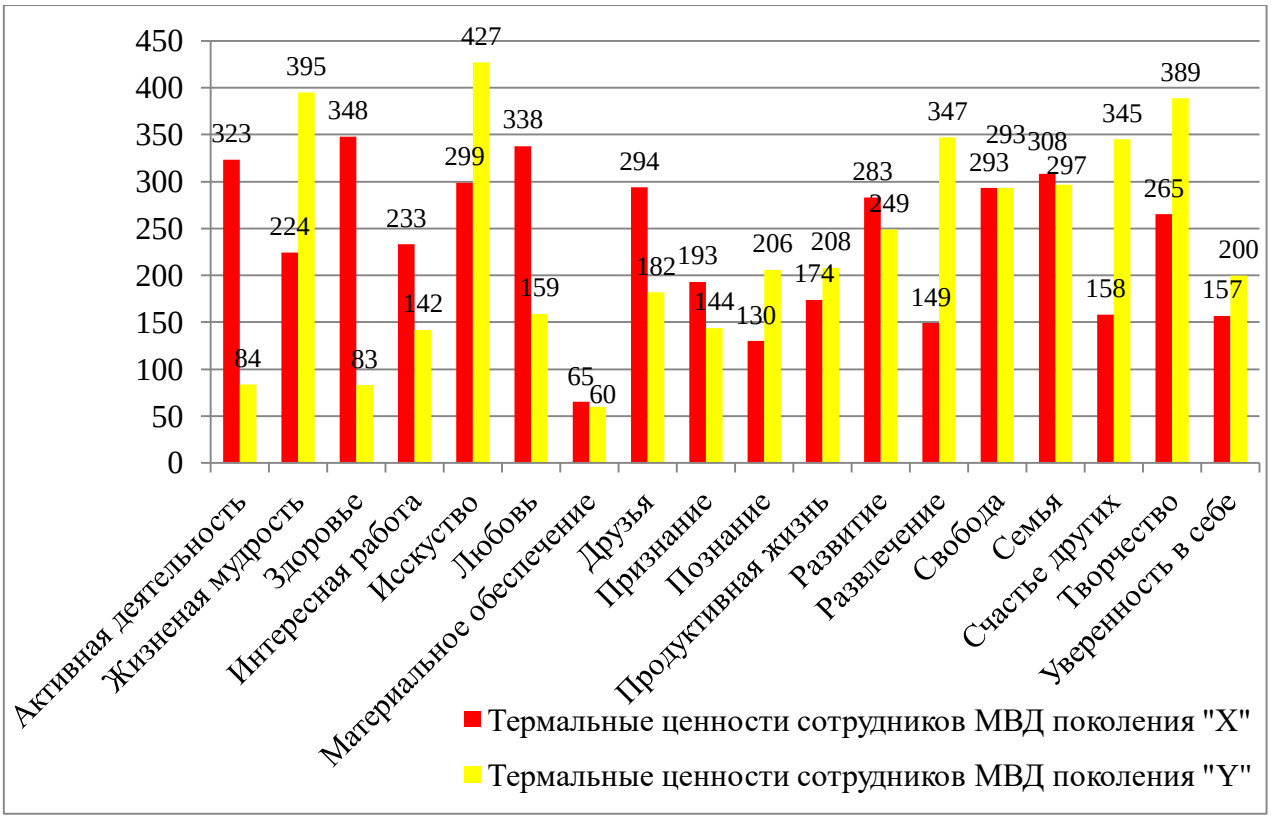


Рис. 2.1 «Терминальные ценности» сотрудников МВД поколения «X» (37 - 57 лет) и поколения «Y» (22 - 36 лет) в баллах

Важно помнить при анализе графиков, что шкалы имеют обратный характер: чем меньше ранг, тем выше значимость ценности для респондента; чем выше ранг, тем ниже значимость ценности.

Из графика 2.1 мы видим, что у сотрудников МВД поколения «X» (37 - 57 лет) наиболее значимо в термальных ценностях: «материальное обеспечение жизни» - 65 баллов, т. е. респондентам наиболее важно материальное

благополучие, т. е это намного больше, чем простое обладание достаточными денежными средствами. Это духовное и материальное процветание, привлекая в свою жизнь необходимое количество материальных средств.

Далее преобладает значение шкалы «познания» - 130 баллов. Респондентам важно иметь возможности расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуального развития. Для них характерно читать книги, газеты, собираться в «круг по интересам». Они способны эффективно повышать свою квалификацию, приобретать знания, узнавать новое.

Для них значимы и «развлечения» - 149 баллов. Респондентам важно проводить приятное, необременительное время препровождение с коллегами, семьей, друзьями. Иметь свободное время для культурного отдыха. Это и просмотры фильмов, посещение культурных мероприятий, спортивные хобби и т. д.

Значима шкала и «уверенность в себе» - 157 баллов. Этим респондентам важно не сомневаться в себе и своих способностях, так как от этого зависит реализация в достижениях целей и успехи в профессиональной деятельности и в жизни в целом.

158 баллов набрала шкала «счастье других». Это говорит о том, что респондентам значимо проявлять заботу о других личностях (родственников, коллег).

Шкала «продуктивная жизнь» составила 174 балла, т.е. респондентам важно максимально полно использовать свои возможности, силы и способности, что бы достичь каких-то планов, достижений в жизни. Другими словами, сделать больше и качественнее, затратив при этом меньше ресурсов.

193 балла набрала шкала «признание». Этим респондентом значимо общественное признание: уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе. Им важна поддержка коллег, помощь в достижениях целей и чёткость в постановке задач.

«Жизненная мудрость» по значению набрала 224 балла. Респондентам важны: зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом. Они осознанно смотрят на жизнь, имея жизненный мудрый опыт, способны грамотно применять знания и находить решения в трудных ситуациях.

«Интересная работа» набрала по значимости 233 балла, это говорит о том, что им важна трудовая деятельность, которая их не напрягает, а увлекает и вызывает интерес.

265 баллов составило «творчество». Респондентам менее значимы творческие увлечения. Но им интересен умственный процесс свободной реализации мысли во внешнем мир, в том числе с помощью инструментов и внутренних ощущений. Это значимость проявляется в искусстве, музыке и других направлениях.

283 балла набрала шкала «развитие», т.е. респондентам менее важно постоянное совершенствование, приобретение новые знаний, занятие саморазвитием своего ума и тела.

293 балла по шкале «свобода» говорит о самостоятельности и независимости респондентов. Это отсутствие зависимости от чего бы то ни было: других людей, вредных привычек, психологических комплексов, общественного мнения и т. д.

294 балла набрала шкала «друзья». Для респондентов не имеет значимости наличие хороших друзей. В их окружении возможно имеются интересных приятелей, товарищей и компаньонов.

Шкала «искусство» набрала 299 баллов. Респондентам менее значимо увлечение красотой природы, видение прекрасного в жизни, искусство.

308 баллов набрала шкала «счастливая семейная жизнь». Она менее значима для респондентов, возможно, по причине того, что они либо не уделяют своей второй половине должного внимания, либо разведены, либо одиноки.

323 балла по шкале «активная деятельность», занимает одну из последних

шкал. Это значит, что у респондентов нет нужды в проявлении активности в трудовой деятельности и в жизни.

338 баллов по шкале «любовь». Респондентам не значимо проявление духовной или физической близости к любимому человеку. У них нет в этом потребности по каким-то причинам.

Шкала «здоровье» не значима - 348 баллов, т. к. возможно, респонденты не уделяют своему здоровью должного внимания по причине того, что либо нет достаточного времени для этого, либо оставляют болезни «на потом».

У сотрудников МВД поколения «Y» (22 - 36 лет) в баллах «материальное обеспечение жизни» так же наиболее значима - 60 баллов. Материальное благополучие - это любовь и мудрость, наличие талантов и других достоинств, денег и материальных ценностей - присутствие всего того, что необходимо иметь для выполнения жизненного предназначения.

83 балла набрала шкала «здоровье», в списке она на втором месте. Респондентам значимо их здоровье. Они поддерживают здоровый образ жизни. Им важно следить за своим самочувствием, физическим развитием.

84 балла «активная деятельность». Это говорит об активности, им необходимо успевать во всех профессиональных делах, достигать успехов в своей деятельности, участвовать в разных мероприятиях и проявлять себя с лучшей стороны.

142 балла набрала шкала «интересная работа». Респондентам значимо иметь увлекательную и интересную трудовую деятельность.

144 балла по шкале «признание», т.е. респондентам значимо мнение окружающих и коллектива, их отношение как к личности. Иметь достижения, которые значимы и для других. Быть подражанием коллегам в трудовой деятельности.

159 баллов составила шкала «любовь». Респондентам значимо иметь вторую половинку или испытывать любовь к определённому человеку. Им не безразличны люди, которых они ценят, уважают и любят.

182 балла набрала шкала «друзья» т.е. респондентам значимо иметь много хороших, преданных друзей.

200 баллов по шкале «уверенность в себе». Респондентам важно быть уверенным в себе и своих результатах.

206 баллов набрала шкала «познание», стоит в середине ценностей. У респондентов есть возможность приобретать новые знания, обучаться и расширять свой опыт в трудовой деятельности, но только если это будет необходимым.

208 баллов по шкале «продуктивная жизнь». Респондентам значимо проводить время с пользой и результатами.

249 баллов по шкале «развитие». Респондентам значимо стремиться развиваться как интеллектуально, так и физически и духовно. Возможно, любят читать, уважают религию, занимаются спортом и т. д.

293 балла составила шкала «свобода». Она не столь важна для респондентов, возможно, они еще не самостоятельны как личность и зависят от мнения других.

297 баллов по шкале «семья». Респонденты имеют семью, но она не так им значима. Возможно, они еще не имеют семью, либо уже разведены.

345 баллов набрала шкала «счастье других». Респондентам менее важно успешность коллег, знакомых и других личностей. Им важнее собственные успехи, достижения и цели.

347 баллов по шкале «развлечения» - одна из последних терминальных шкал Респондентам не столь важны развлечения, возможно, из - за большего уделения времени своей работе, и другим ценностям.

389 баллов по шкале «творчество». Респонденты не заостряют на этом внимание, возможно, они не творческие личности, либо нет времени на творчество.

395 баллов по шкале «жизненная мудрость». Респондентам не значима эта шкала, возможно, они еще не набрали жизненного опыта.

И не дают советы или решения из проблемных ситуаций. Они сами еще познают мудрость жизни.

427 баллов набрала шкала «искусство». Это говорит о том, что респондентам не значимо искусство, их не интересуют творчество, шедевры, красота. Художественное творчество отсутствует в их жизни, т. к. интересы совсем другие.

По методике М. Рокича «Ценностные ориентации» сотрудники МВД поколения «X» (37 - 57 лет) и сотрудники поколения «Y» (22 - 36 лет) показали следующие результаты по шкале «инструментальные ценности», представленные в Приложении 4.

На рисунке 2.2 мы составили график выраженных «инструментальных ценностей» сотрудников МВД поколения «X» (37 - 57 лет) и сотрудников поколения «Y» (22 - 36 лет) в баллах.

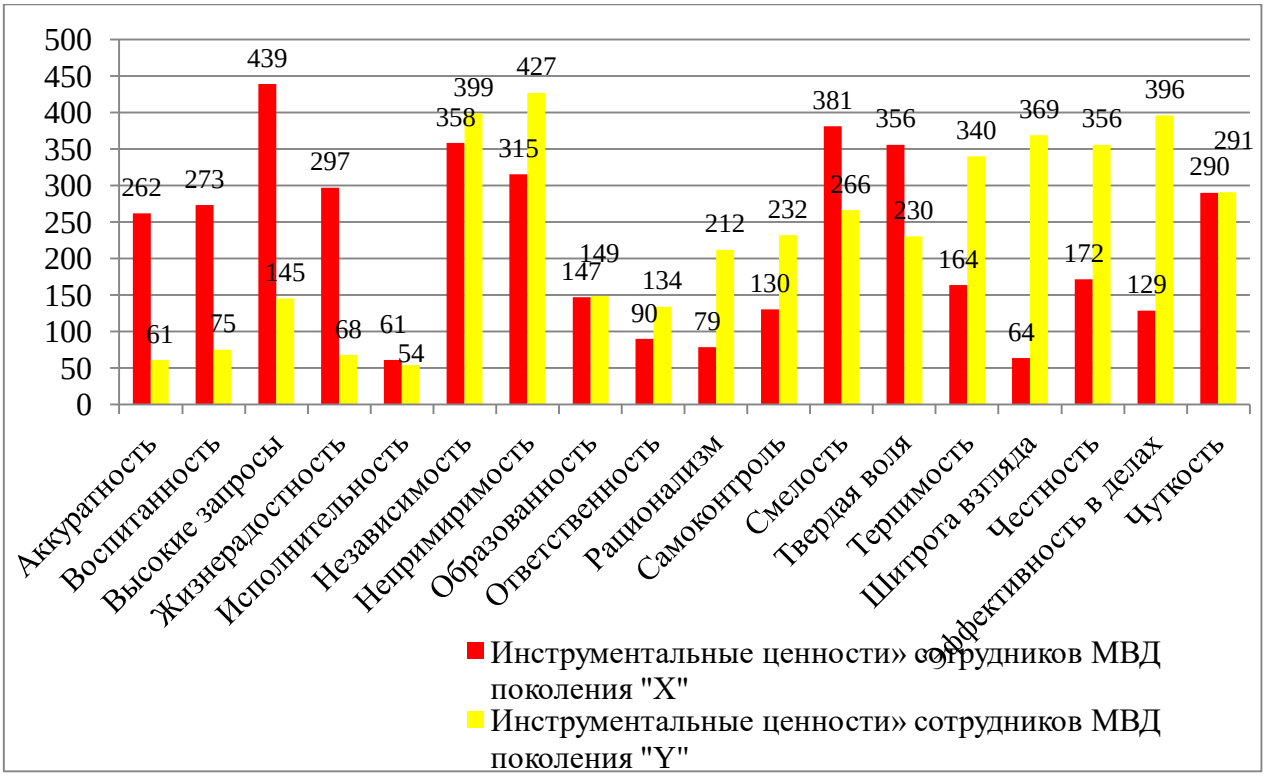


Рис. 2.2 «Инструментальные ценности» сотрудников МВД поколения «X» (37-57 лет) и поколения «Y» (22- 36 лет) в баллах

Таким образом, проанализировав данные сотрудников МВД поколения «Х» (37 - 57 лет) мы выявили, что более значима шкала «исполнительность» - 61 балл. Респондентам важно дисциплинирование и исполнительность в трудовой деятельности.

Значима шкала «широта взглядов» - 64 балла. Респонденты могут понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки. Это способность обладать развитым разумом, терпимым к разным проявлениям чего-либо и, в то же время не потакающим злу, свободным от ограничивающих убеждений, ложных психологических установок, дурных внушений, предрассудков, предвзятостей, заблуждений и заезженных стереотипов.

79 баллов составила значимость по шкале «рационализм», т.е. респондентам важно здраво и логично мыслить, принимать обдуманные и рациональные решения. Основой познания и действия респондентов является разум.

90 баллов набрала шкала «ответственность». Респондентам важно уметь держать слово, выполнять всё что обещали, иметь чувство долга. Ответственно подходить ко всем начинаниям, просьбам, целям.

129 баллов «эффективность в делах», респондентам значимо трудолюбие, успех и эффективность в своей деятельности. Добиваться достижений.

130 баллов составила шкала «самоконтроль». Респондентам важно уметь контролировать свои эмоции, мысли, поведение. Они дисциплинированны, сдержанны, адекватны и спокойны в любых ситуациях. Самоконтроль основывается на воле - высшей психической функции, определяющей способность человека принимать осознанные решения и претворять их в жизнь.

Шкала «образованность» набрала 147 баллов. Респондентам значимы знания, культурные личности. Образованность качество личности, характеризующее способность человека использовать в своей жизнедеятельности освоенные им продукты материального и духовного труда людей, т.е. их прошлого опыта и включать их в свой собственный опыт.

По шкале «терпимость» - 164 балла. Респондентам значимо уметь прощать другим их ошибки и заблуждения. Проявлять терпимость ко всему негативному. Сдерживать свои эмоции.

По шкале «честность» - 172 балла, т.е. у респондентов есть необходимость всегда говорить правду и быть честными перед коллегами, излагать свою истинную позицию, уметь признавать свою вину и избегать лжи.

262 балла составила шкала «аккуратность». Респондентам средне значимо проявлять умение держать в порядке вещи и дела. Для них проявлять умение располагать в порядке вещи и дела произведено до автоматизма. Даже если всё не столько аккуратно, их не задевает.

Шкала «воспитанность» 273 балла, она находится в середине списка инструментальных ценностей. Из этого можно сказать, что не для всех респондентов важно иметь хорошие манеры, уметь вести себя в обществе.

290 баллов составила шкала «чуткость», т. е. респондентам значимо проявлять заботливость к другим. Чуткость - это способность человека тонко чувствовать эмоциональное и душевное состояние другого и умение помочь ему.

297 баллов имеет шкала «жизнерадостность». Это нравственно этическое качество респондентов, выражающее оптимистическое отношение к жизни и жизненным обстоятельствам, бодрость, выносливость трудностей без уныния.

315 баллов составила шкала «непримиримость», респондентам менее важно идти на соглашение или примирение, действовать бескомпромиссно. Непримиримость ставит человека перед выбором - либо служить добру, либо злу.

356 баллов набрала шкала «твёрдая воля». Респондентам менее значимо уметь проявлять себя твёрдо и настаивать на своём, им легче подчиниться воле других. Они не могут и не хотят отстаивать свою точку зрения.

358 баллов составила шкала «независимость». Респондентам не значима эта шкала, т.к. они нерешительны, стеснительны, не способны решить свои

проблемы самостоятельно, часто ищут помощь со стороны. Зависят от помощи других.

381 баллов набрала шкала «смелость», респондентам не значимо отстаивать своё мнение и взгляды, а так же проявлять смелость в разных ситуациях.

439 баллов по шкале «высокие запросы», она стоит на последнем месте в списке инструментальных ценностей. Респондентам не важны высокие требования к жизни. Чем выше запросы личности, тем сложнее процесс формирования потребностей.

У сотрудников МВД поколения «Y» (22 - 36 лет) значима шкала «исполнительность» - 54 балла, Им важно быстро и качественно выполнять данные им поручения в трудовой деятельности.

61 балл составила шкала «аккуратность». Респондентам важно проявлять во всём порядок и делать всё качественно, опрятно и организованно.

68 баллов набрала шкала «жизнерадостность», респондентам значимо позитивный настрой к жизни, не унывают при проблемных ситуациях, и стараются найти выход.

75 баллов набрала шкала «воспитанность». Респондентам важно быть вежливыми, показывать окружающим людям свои знания в манерах и этикете.

134 балла составило по шкале «ответственность». Респондентам важно доводить начатые дела до конца, достигать успехов и результатов в трудовой деятельности.

145 балла по шкале «высокие запросы». Респондентам важно иметь высокие требования в жизни. Для них это является мотивацией в жизни.

149 баллов составила шкала «образованность», т.е. респондентам важно иметь высокие уровни знаний, высшее образование, постоянно повышение уровня познаний. Ведь образованность личности является показателем уровня усвоения знаний и опыта.

212 баллов по шкале «рационализм». Респондентам средне важно хорошо мыслить и правильно принимать решения.

230 баллов имеет шкала «твёрдая воля», т.е. у респондентов есть необходимость уметь преодолевать трудности, настаивая на своём, упорно идти для достижения планируемой цели.

232 балла по шкале «самоконтроль», находится в середине по значимости. Респондентам не столь важно контролировать свои эмоции, мысли и поведение.

266 баллов по шкале «смелость». В зависимости от ситуации респонденты проявляют смелость в изложении своих мыслей, идей, предложений, в новых начинаниях.

291 балл по шкале «чуткость». Респондентам менее значимо понимать и быстро реагировать реальной помощью на проблемы других людей, проявлять уважительное отношение к чувствам других, восприимчивость к их нуждам и запросам.

340 баллов по шкале «терпимость», это означает, что респондентам менее важно сдерживаться в своих действиях и речи.

356 баллов по шкале «честность», респондентам не значима правда. Им проще солгать в пользу своих целей.

369 баллов по шкале «широта взглядов», т.е. респондентам не важны взгляды других коллег, их вкусы, традиции и т.д. Они узко смотрят на мир.

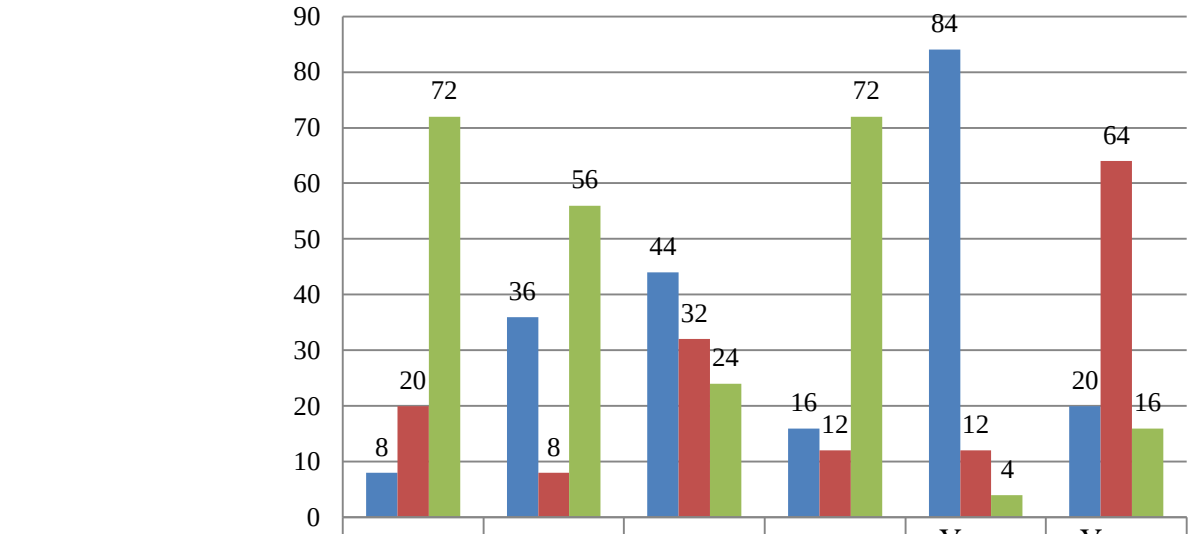
396 баллов по шкале «эффективность в делах». Респондентам не важны хорошие показатели в трудовой деятельности, и на данный момент не важно проявлять себя активными и эффективными.

399 баллов по шкале «независимость», респондентам не важно быть самостоятельными в решениях своих дел. Часто ищут поддержку коллег и знакомых. Не проявляют своего мнения.

427 баллов по шкале «непримиримость» говорит о том, что респондентам не важно идти на соглашение или примирение, действовать бескомпромиссно, проявлять нежелание смиряться с чем-либо.

Результаты по методике определения удовлетворённости трудом А. В. Батрашева у сотрудников МВД поколения «X» (37 - 57 лет) и поколения «Y» (22 - 36 лет), мы изложили в Приложении 5.

Проанализировав полученные результаты, мы выявили выраженность по каждой шкале удовлетворённости трудом у сотрудников МВД поколения «X» (37 - 57 лет) и поколения «Y» (22 - 36 лет) в процентном соотношении на рисунках 2.3, 2.4 и 2.5 ниже.



	Интерес к работе поколение "X"	Интерес к работе поколение "Y"	Удовл.достижениями поколение "X"	Удовл.достижениями поколение "Y"	Удов. Взаим. с коллегами поколение "X"	Удов. Взаим.с коллегами поколение "Y"
Высокий уровень в %	8	36	44	16	84	20
Средний уровень	20	8	32	12	12	64
Низкий уровень	72	56	24	72	4	16

Рис. 2.3 Результаты по шкалам: «интерес к работе», «удовлетворение достижениями» и «удовлетворение взаимоотношениями с коллегами» у сотрудников МВД поколения «X» и поколения «Y» в процентном соотношении

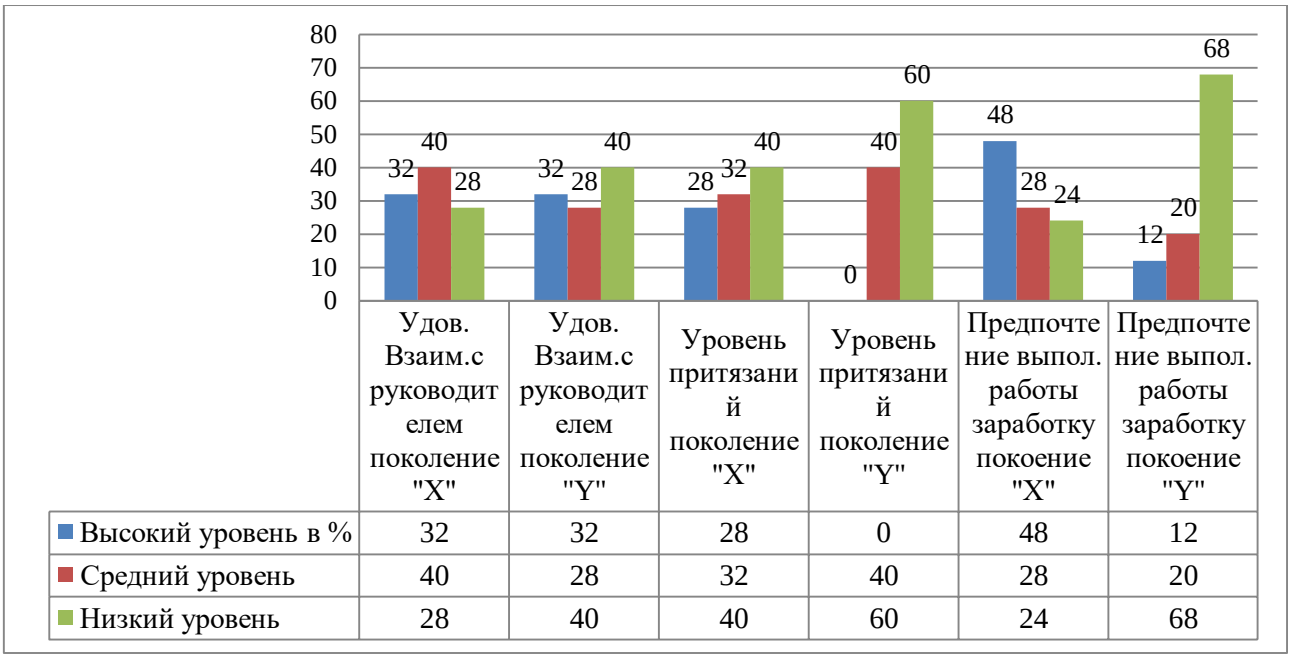


Рис. 2.4 Результаты по шкалам: «удовлетворение взаимоотношениями с руководителем» «уровень притязаний», «предпочтение выполненной работы заработку» у сотрудников МВД поколения «X» и поколения «Y» в процентном соотношении

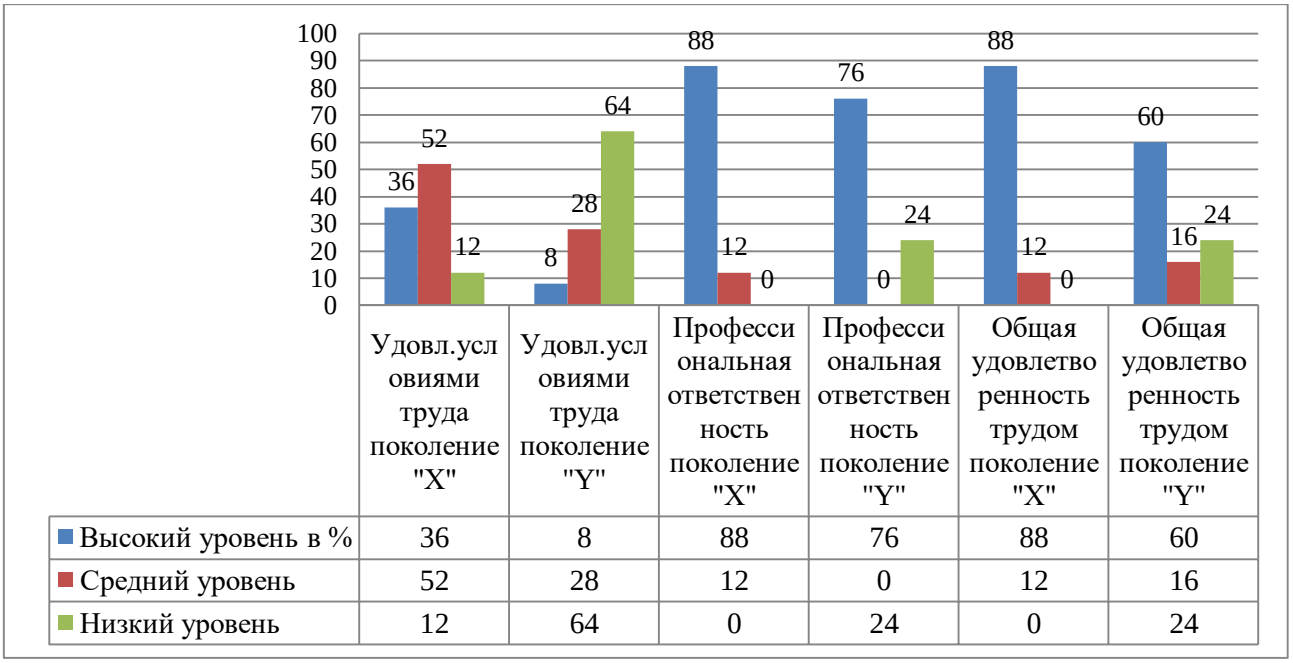


Рис. 2.5 Результаты по шкалам: «удовлетворение условиями труда» «профессиональная ответственность», «общая удовлетворённость трудом» у сотрудников МВД поколения «X» и поколения «Y» в процентном соотношении

Таким образом, у сотрудников МВД поколения «Х» (37 - 57 лет) выражена шкала «профессиональная ответственность» и «общая удовлетворённость трудом» - 88 % (22 человека). Эти респонденты удовлетворены условиями труда в организации, где созданы все условия для высокопроизводительного и интенсивного труда. И они проявляют большую ответственность в своей деятельности. Профессиональная ответственность – это категория, которая отражает способность специалиста выполнять свои профессиональные обязанности и вместе с тем понимать и осознавать, как отзовутся предпринимаемые действия на самом авторе и на других, какими будут их последствия. Среднее значение по шкале «профессиональная ответственность» составило 12 % (3 человека). Респонденты справляются со своими обязанностями. Низкий уровень общей удовлетворённости трудом составил тоже 12 % (3 человека), т.е. эти респонденты не удовлетворены теми условиями труда, в которых они в данный момент работают. Их не устраивают достижения в профессии и ожидания. Не устраивает оплата труда.

По шкале «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами» высокий уровень составил 84 % (21 человек). Многие респонденты считают, что у них сплочённый коллектив, именно чувство командного духа позволяет им функционировать. Они удовлетворены хорошими взаимоотношениями с коллегами. Среднее значение 12 % (3 человека), считают, что у них нормальные взаимоотношения с коллегами, без конфликтные. Низкий уровень всего 4 % (1 человек) имеет противоречия и наряженные отношения с коллегами. Возможно, частые конфликты, споры и разногласия.

По шкале «предпочтение выполняемой работы заработку» высокий уровень составил 48 % (12 человек). Эти респонденты удовлетворены своей работой и заработной платой. Средний уровень 28 % (7 человек). Респонденты считают, что выполняемая работа оплачивается удовлетворительно. Но желают и повышение. Низкий уровень 24 % (6 человек) - респонденты не удовлетворены оплатой труда, что выполнение ими работы оплачивается недостаточно высоко, не всегда удовлетворение от работы важнее дохода от неё.

Возможно, респонденты хотели бы поменять свою работу на другую, с более высоким доходом.

По шкале «интерес к работе» выражен низкий уровень 72 % (18 человек). Все руководители хотят, чтобы их подчинённые не только гордились бы самим фактом работы в своей организации, но и были готовы самоотверженно трудиться ради её процветания. Решают эту задачу высокие зарплаты, премии и другие формы материального стимулирования. Но материальное стимулирование не будет достаточно эффективным, пока условия, в которых работают люди, не будут побуждать работника трудиться как можно лучше. Средний уровень - 20 % (5 человек). Их устраивает их трудовая деятельность, они так же стремятся достичь результатов и успехов. Они удовлетворены своей работой. Высокий уровень - 8 % (2 человека). Этим респондентам интересна их работа. Интерес к работе складывается у них из трёх составляющих: гордость за принадлежность к организации; стремление сделать больше, чем от тебя ожидают или требуют; лояльность к организации - готовность всегда отстаивать её интересы.

По шкале «удовлетворённость достижениями в работе» высокий уровень составил 44 % (11 человек). Эти респонденты имеют постоянные цели и достигают их. Имеют награды, премии за свои достижения и труды. Средний уровень 32 % (8 человек), проявляют удовлетворённый уровень в своих достижениях. Они так же стремятся к успехам. Низкий уровень 24 % (6 человек), респонденты не удовлетворены в своих начинаниях и достижениях трудовой деятельности. Они не достигли тех целей, которые планировали.

По шкале «удовлетворённость взаимоотношениями с руководством» высокий уровень составил 32 % (8 человек). У респондентов хорошие отношения с руководством на работе. Они уважают решения начальства и полностью с ним согласны. Имеют идеальные отношения с руководством. Средний уровень 40 % (10 человек). Респонденты удовлетворены отношениями с руководством. Выполняют его поручения. Низкий уровень 28 % (7 человек),

эти респонденты избегают руководство или имеют напряженные отношения, какие-то недопонимания, конфликты, споры. Отношения с начальством положительно не складываются, и этим обостряется то, что они не могут найти общий «язык».

По шкале «уровень притязаний в профессиональной деятельности» высокий уровень составил 28 % (7 человек). Эти респонденты имеют стремление достичь высоких результатов в своей профессиональной деятельности. Средний уровень 32 % (8 человек). Зная свои результаты и возможности, респонденты стремятся к достижениям. Низкий уровень 40 % (10 человек). Респонденты не имеют успех в своей трудовой деятельности. И не стремятся к карьерному росту.

По шкале «удовлетворённость условиями труда» высокий уровень составил 36 % (9 человек). Этих респондентов устраивают все условия, в которых они работают. Они удовлетворены коллективом, оплатой труда, режимом работы и т.д. Средний уровень 52 % (13 человек), Респонденты не предъявляют претензий к условиям труда. Низкий уровень 12 % (3 человека). Которые недовольны условиями труда и хотели бы их улучшить или сменить место работы.

У сотрудников МВД поколения «Y» (22 - 36 лет) выражена шкала «профессиональная ответственность» - 76 % (19 человек). Респонденты проявляют высокую ответственность в своей деятельности. Серьезно относятся ко всему. Средний уровень не выявлен и низкий - 24 % (6 человек), которые не уделяют должного внимания своей деятельности, и халатно относятся к работе. «Общая удовлетворённость трудом» - 60 % (15 человек) - это высокий уровень. Эти респонденты удовлетворены условиями труда в организации. Их устраивает оплата труда, коллектив, начальство, режим работы и многое другое. Среднее значение 16 % (4 человека). Эти респонденты так же не имеют претензий к условиям труда. Низкий уровень общей удовлетворённости трудом составил 24 % (6 человек), т.е. эти респонденты не удовлетворены теми

условиями труда, в которых они в данный момент работают. Их не устраивают взаимоотношения с коллегами и руководство, у них не комфортные условия работы, не соответствующая оплата труда, сложные условия, ненормированный рабочий день.

По шкале «интерес к работе» высокий уровень составил 36 % (9 человек). Им нравиться их профессиональная деятельность, которая вызывает у них большой интерес. Средний уровень 8% (2 человека), их удовлетворяет данная трудовая деятельность. Низкий уровень 56 % (14 человек), которые не удовлетворены своей работой, она их не привлекает. Они просто исполняют свои обязанности.

По шкале «удовлетворённость достижениями в работе» высокий уровень составил 16 % (4 человека). Те респонденты, которые достигли каких-то достижений и целей в своей трудовой деятельности. Довольны полученными результатами и стремятся к профессиональному росту. Средний уровень 12 % (3 человека), респонденты имеют достижения, но не много. Так же стараются достигать успехов на работе. Низкий уровень 72 % (18 человек), которые совсем не достигли каких-то высот, заслуг. Они не испытывают потребность в достижениях и в карьерном росте.

По шкале «удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами» высокий уровень составил 20 % (5 человек). Респонденты имеют благоприятный климат в коллективе. Общительны, позитивны, внимательны друг к другу. Оказывают помощь. Средний уровень 64 % (16 человек). Выражен удовлетворительный уровень в коллективе. Низкий уровень 4 % (6 человек), т.е. респонденты не комфортно себя чувствуют в данном коллективе. Чувствуют одинокость. Не оказывают поддержку друг другу. Имеют напряженные отношения.

По шкале «удовлетворённость взаимоотношениями с руководством» высокий уровень составил 32 % (8 человек). Эти респонденты имеют положительные взаимоотношения. Понимают все действия руководства и принимают их. Средний уровень 28 % (7 человек). Респонденты согласны с

мнением руководства, поддерживают хорошие взаимоотношения. Низкий уровень 40 % (10 человек), респонденты не установили положительных взаимоотношения с руководством. Имеют недопонимания и разногласия.

По шкале «уровень притязаний в профессиональной деятельности» высокий уровень не выявлен. Средний уровень 40 % (10 человек). Респондентам важна их профессиональная деятельность, и они работают на результат. Низкий уровень 60 % (15 человек). Респонденты не держаться за данную профессию и готовы легко сменить место работы.

По шкале «предпочтение выполняемой работы заработку» высокий уровень составил 12 % (3 человека). Эти респонденты считают, что работа соответствует своей заработной плате. Средний уровень 20 % (5 человек). Их устаивает оплата труда. Низкий уровень 68 % (17 человек), их не устраивает заработная плата, и они хотели бы изменить условия оплаты.

По шкале «удовлетворённость условиями труда» высокий уровень составил 8 % (2 человека), это те респонденты, которые полностью удовлетворены трудом, не имея никаких жалоб. Средний уровень 28 % (7 человек), это умеренный уровень удовлетворённости. Низкий уровень 64 % (16 человек), респонденты не довольны своими условиями труда. Готовы сменить место работы.

Для подтверждения нашей гипотезы, что существуют различия в ценностных ориентациях и удовлетворённостью трудом сотрудников МВД между поколениями «X» (37 - 57 лет) и «Y» (22 - 36 лет), мы применили статистическую обработку Манна – Уитни. Критерии p 0.01 (192); p 0.05 (227) Уровень достоверности: зона значимости H1, не значимости - H0. Результаты представлены в Приложении 6.

Статистическая обработка Мана - Уитни выявила расхождения в данных у респондентов по многим шкалам. Это означает, что наша гипотеза доказана, что существуют различия в ценностных ориентациях и удовлетворенностью трудом сотрудников МВД между поколениями «X» и «Y».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По первой части нашей работы можно сделать вывод, что изучение ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом важно для решения задач подготовки, обучения и профессионализации сотрудников МВД. От этого зависит плодотворная работа и эффективность деятельности. С опытом работы влияние удовлетворённости на компоненты деятельности может изменяться. При этом особое внимание нужно уделить классификации поколений.

Во второй части нашей работы мы провели эмпирическое исследование для того, что бы доказать нашу гипотезу и выявить различия ценностных ориентаций и удовлетворенность трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y».

В исследовании приняли участие сотрудники МВД Красноярского края в количестве 50 человек. Из них поколение «X» - 25 человек в возрасте 37 - 57 лет (с 1965 по 1985 гг.) и сотрудники поколения «Y» - 25 человек в возрасте 22 - 36 лет (с 2000 по 1986 гг.).

Мы выявили, что наиболее значимы среди инструментальных ценностей у сотрудников МВД поколения «X»: исполнительность, широта взглядов, рационализм и ответственность. Терминальные ценности: материальное обеспечение, познания, развлечения. У сотрудников МВД поколения «Y» инструментальные ценности отличаются в аккуратности, жизнерадостности и воспитанности, но и так же в исполнительности. Терминальные: здоровье, активная деятельность и так же значимо материальное обеспечение. Поколение «X» в большем количестве сотрудников удовлетворены трудом, чем поколение «Y». Имеется различие в низком уровне удовлетворенности для поколения «X» по шкале «интерес к работе» - 72 % (18 человек) и для поколения «Y» по шкале «удовлетворённость достижениями в работе» - 72 % (18 человек).

Для подтверждения нашей гипотезы, что существуют различия в ценностных ориентациях и удовлетворённостью трудом сотрудников МВД между поколениями «X» и «Y», мы применили статистическую обработку Манна - Уитни, которая выявила расхождения у респондентов по шкалам.

Таким образом, наша гипотеза доказана о том, что существуют различия в ценностных ориентациях и удовлетворённостью трудом сотрудников МВД между поколениями «X» и «Y».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абашеева, А. К. О понятии «ценность» / А. К. Абашеева // Вопросы философии. – 2017 – №3. – С. 139 – 146.

2. Абрамова, Г. С. Введение в психологию / Г. С. Абрамова. – Москва : Академия, 2016. – 224 с.

3. Агранат, Д. Л. Социальная адаптация молодых сотрудников в ОВД / Л. Д. Агранат. – Москва : Знание, 2019. – 323 с.

4. Алексеев, В. Г. Ценностные ориентации личности и проблема их формирования / В. Г. Алексеев. – Москва : Академия, 2019. – 409 с.

5. Алексеев, В. Г. Ценностные ориентации как важный фактор жизнедеятельности и развития личности / В. Г. Алексеев // Психологический журнал. – 2018. – Т.5. – №5. – С. 63 – 70.

6. Алиноев, А. И. Социальная ценность и нравственные основы агентурной работы / А. И. Алиноев // Оперативно-розыскная работа. – 2017. – №2. – С. 20 – 36.

7. Асмолов, А. Г. Психология личности / А. Г. Асмолов. – Москва : МГУ, 2018. – 367 с.

8. Базулина, А. А. Основополагающие принципы обучения и воспитания сотрудников органов внутренних дел в свете современных проблем / А. А. Базулина, Ю. А. Брылева, А. В. Жуланов // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2021. – № 2. – С. 93 – 96.

9. Белова, Н. Я. Удовлетворенность трудом и производственное поведение личности: Автореф. конд. дис. / Н. Я. Белова. – Санкт-Петербург : Питер, 2016. – 69 с.

10. Бубнова, С. С. Ценностные ориентации личности как нелинейная система / С. С. Бубнова // Психологический журнал. – 2019. – №5. – С. 38 – 44.

11. Будинайте, Г. Л. Личностные ценности и предпочтения субъекта / Г. Л. Будинайте, Т. В. Корнилова // Вопросы психологии. – 2019. – №3. – С. 16 – 24.

12. Буравлева, Н. А. Ценностно-смысловые аспекты подготовки к профессиональной деятельности личности / Н. А. Буравлева, Н. К. Грицкевич // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – 96 с.

13. Доренская, С. В. Социально-психологические модели ценностей сотрудников различных организаций / С. В. Доренская, А. М. Рикель // Национальный психологический журнал. – 2018. – № 4. – С. 93 – 101.

14. Ермолаева, М. В. Удовлетворенность трудом как обобщенное переживание качества самореализации субъекта в пространстве его саморазвития / М. В. Ермолаева, Р. В. Охотенко // Мир психологии. – 2019. – №2. – С. 249 – 256.

15. Замфир, К. Н. Удовлетворенность трудом личности в профессии / К. Н. Замфир. – Москва : Наука, 2018. – 141 с.

16. Захаров, К. М. Удовлетворенность трудом личности в профессии / К. М. Захаров // Экспериментальная и прикладная психология. – 2019. – 45 с.

17. Здравомыслов, А. Г. Ценностные ориентации: философский энциклопедический словарь / А. Г. Здравомыслов. – Москва : Феликс, 2019. – 732 с.

18. Ильясов, Ф. Н. Удовлетворенность трудом, анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением / Ф. Н. Ильясов. – Москва : Наука, 2017. – 146 с.

19. Ковалев, В. И. Мотивы поведения и деятельности / В. И. Ковалев. – Москва : Наука, 2018. – 145 с.

20. Котилко, В. В. Стимулирование труда и управление персоналом / В. В. Котилко // Региональная экономика: теория и практика. – 2016. – 94 с.

21. Кушнаренко, И. А. Нравственно-патриотическое воспитание курсантов образовательных организаций МВД России / И. А. Кушнаренко, Е. А. Никоноров, Е. П. Панкратова. – Москва : Наука, 2018. – 162 с.

22. Парыгин, Б. Д. Изучение ценностных ориентаций личности / Б. Д. Парыгин // Проблемы личности. – Москва : Знание, 2019. – 245 с.

23. Патрушев, В. Д. Удовлетворенность трудом / В. Д. Патрушев, Н. А. Калман. – Москва : Наука, 2017. – 112 с.

24. Подольская, Е. А. Ценностная ориентация личности как предмет социально философского исследования: Автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. философ. наук, спец. 09.00.01 - диалект. и истор. материализм / Е. А. Подольская; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – 2017. – 73 с.

25. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников. – Москва : Весна, 2018. – 162 с.

26. Рубинштейн, С. Л. Общая психологии / С. Л. Рубинштейн. – Москва : Просвещение, 2019. – 237 с.

27. Самоукина, Н. В. Теория поколений в российском менеджменте. Лучшие практики управления разновозрастными командами: подбор, обучение, мотивация: монография / Н. В. Самоукина. – Москва : РУСАЙНС, 2018. – 186 с.

28. Сахарова, Т. Н. Возрастная динамика ориентаций личности / Т. Н. Сахарова // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2017. – №10 – С. 127 – 134.

29. Сахарова, Т. Н. Смысложизненные ориентации людей пожилого возраста / Т. Н. Сахарова // Развитие личности. – 2017. – №2. – С. 67 – 68.

30. Тащева, А. И. Эмпирическое исследование возрастной динамики смысложизненных представлений от юности к пожилому возрасту / А. И. Тащева // Психология зрелости и старения. – 2002. – №2. – С. 12 – 19.

31. Халилуллина, Д. З. Исследование динамики профессиональных ценностей сотрудников, распределенных по системе классификации профессий

Е. А. Климова / Д. З. Халилуллина // Наука. Образование. Личность. – 2019. – №3. – С. 105 – 109.

32. Чудновский, В. Э. Проблема становления смысложизенных ориентации личности / В. Э. Чудновский //Психологический журнал. – 2017. – №6. – С. 5 – 11.

33. Шафранский, К. Д. К вопросу о ценностных ориентациях личности / К. Д. Шафранский, Т. Г. Суханова // Личность и деятельность. – 2017. – С. 108 – 115.

34. Швец, Е. П. Мотивация деятельности сотрудников МВД как фактор удовлетворенности трудом / Е. П. Швец, К. В. Варыханова. – Москва : Знание, 2017. – 152 с.

35. Шамоукина, Н. В. Теория поколений в менеджменте. Лучшие практики управления разновозрастными командами / Н. В. Шамоукина. – Москва : РУСАЙНС, 2018. – 186 с.

Приложение 1

Табл. 1, п. 1

Методика М. Рокича «Ценностные ориентации»

Терминальные ценности	ранг	Инструментальные ценности	ранг
1	2	3	4
Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)		Аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке вещи, четкость в ведении дел)	
Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые благодаря жизненному опыту)		Воспитанность (хорошие манеры, умение вести себя в соответствии с нормами культуры поведения)	
Здоровье (физическое и психическое)		Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	
Интересная работа		Жизнерадостность (оптимизм, чувство юмора)	
Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)		Исполнительность (дисциплинированность)	
Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)		Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	
Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных проблем)		Непримиримость к недостаткам в себе и других	
Наличие хороших и верных друзей		Образованность (широта знаний, высокий культурный уровень)	
Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, коллег)		Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)	
Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)		Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	
Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)		Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	

Окончание приложения 1

Окончание табл. 1, п. 1

1	2	3	4
Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)		Смелость в отстаивании своего мнения	
Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)		Чуткость (заботливость)	
Счастливая семейная жизнь		Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	
Счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)		Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	
Творчество (возможность заниматься творчеством)		Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	
Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)		Честность (правдивость, искренность)	
Удовольствия (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей, развлечения)		Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	

Приложение 2

Методика определения удовлетворённости трудом А. В. Батрашева

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:

а) да; б) отчасти; в) нет.

2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:

а) да; б) отчасти; в) нет.

3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:

а) да; б) не со всеми; в) нет.

4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:

а) да; б) отчасти; в) нет.

5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:

а) да; б) отчасти; в) нет.

6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:

а) да; б) не уверен; в) нет.

7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:

а) да; б) не уверен; в) нет.

8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:

а) да; б) что-что среднее; в) нет.

9. В жизни часто бывают ситуации, когда вы не можете выполнять возложенную на вас работу:

а) да; б) среднее; в) нет.

10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:

а) да; б) редко; в) нет.

11. Работу, которую выполняю я, не сможет выполнить человек с более низкой квалификацией:

Окончание приложения 2

а) да; б) средне; в) нет.

12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:

а) да; б) средне; в) нет.

13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:

а) да; б) отчасти; в) нет.

14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:

а) да; б) иногда; в) нет.

15. Меня редко поощряют за работу:

а) да; б) иногда; в) нет.

16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы:

а) да; б) может быть; в) нет.

17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понимать меня:

а) да; б) иногда; в) нет.

18. в нашем коллективе созданы благоприятные условия труда

а) да; б) не совсем; в) нет.

Приложение 3

Результаты по шкале «термальные ценности» сотрудников МВД поколения «Х» и поколения «Y» по методике М. Рокича «Ценностные ориентации»

Табл. 1, п. 3

Первичные данные по шкале «терминальные ценности» поколения «Х»

№	Сотрудники МВД поколения «Х»																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	12	6	11	7	18	8	1	10	9	2	3	14	13	15	4	16	17	5
2	13	17	16	9	14	8	1	12	7	5	6	11	4	3	15	18	10	2
3	13	8	18	9	14	17	7	12	7	5	6	4	1	16	3	10	11	2
4	15	9	12	7	10	8	1	16	14	5	6	11	4	4	9	3	13	2
5	18	8	17	9	5	2	1	12	7	4	6	11	3	16	10	15	14	13
6	13	8	18	9	14	6	1	12	7	5	11	16	4	17	15	3	10	2
7	13	8	7	9	14	17	1	12	2	5	6	11	4	16	10	3	15	18
8	13	14	12	11	9	8	6	16	7	5	4	17	3	1	15	18	10	2
9	10	12	11	9	13	15	14	6	7	8	16	17	4	2	18	3	1	5
10	13	8	18	9	14	17	1	12	7	5	6	11	4	16	15	3	10	2
11	15	1	14	2	13	17	5	12	6	7	8	10	4	16	11	3	18	9
12	15	11	14	9	12	13	1	16	4	5	6	17	7	8	18	3	10	2
13	13	8	18	9	11	14	1	12	7	5	6	16	4	17	15	3	10	2
14	14	15	8	13	7	17	9	12	18	1	6	11	4	16	3	5	10	2
15	13	16	11	9	14	17	1	12	7	5	2	6	4	8	15	3	10	18
16	12	9	18	5	10	14	1	2	15	4	6	11	4	16	8	3	7	13
17	3	6	8	9	14	17	1	12	7	5	11	13	4	15	16	18	10	2
18	13	1	18	18	14	17	2	12	7	4	8	5	6	11	15	3	10	9
19	18	17	16	13	9	14	1	12	7	5	6	11	4	8	15	3	10	2
20	13	8	18	9	14	17	1	12	2	15	3	5	4	6	16	7	10	11
21	17	8	6	9	16	15	1	14	7	5	12	11	4	18	13	3	10	2
22	16	8	15	13	14	17	1	12	7	5	6	11	4	2	4	3	9	10
23	13	8	18	9	1	7	4	6	11	5	12	14	17	16	15	3	10	2
24	1	2	8	9	13	17	1	12	7	5	6	11	4	14	15	3	10	18
25	13	8	18	9	12	17	1	14	7	5	6	11	4	16	15	3	10	2
Общий балл	323	224	348	233	299	338	65	294	193	130	174	283	149	293	308	158	265	157

Окончание приложения 3

Табл. 2, п. 3

Первичные данные по шкале «терминальные ценности» поколения «Y»

№	Сотрудники МВД поколения «Y»																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1	18	3	4	17	2	5	7	8	6	9	10	13	16	11	12	15	14
2	2	16	1	5	18	3	4	6	7	9	8	10	12	11	14	13	17	15
3	3	14	2	6	15	10	1	7	8	9	4	11	13	12	17	16	18	5
4	4	15	3	2	14	7	1	6	8	9	5	11	18	17	10	12	16	13
5	2	18	3	7	17	8	1	6	4	10	5	11	14	12	13	15	16	9
6	9	16	2	8	18	7	1	5	4	10	3	11	14	12	15	13	17	6
7	2	16	1	7	18	6	3	9	4	10	5	11	13	12	18	14	15	8
8	6	18	1	9	17	3	2	7	8	11	4	12	13	16	10	14	15	5
9	9	18	1	8	17	3	2	4	6	11	7	5	12	14	13	15	16	10
10	2	17	1	7	18	3	4	5	15	11	6	10	12	9	13	14	16	8
11	4	16	1	6	18	2	3	5	10	7	11	9	13	14	15	17	12	8
12	3	17	6	7	18	2	1	14	10	11	16	9	15	5	8	12	13	4
13	2	17	5	1	18	3	4	12	6	8	15	9	13	14	15	10	11	7
14	1	18	2	3	17	8	4	10	7	6	11	12	14	9	13	16	15	5
15	2	15	1	4	16	8	3	10	5	6	7	11	14	17	12	12	18	9
16	8	15	9	5	18	2	1	4	3	11	14	10	12	17	7	13	16	6
17	2	18	1	5	17	9	3	8	4	6	13	10	15	6	11	12	14	7
18	1	14	8	5	16	11	2	4	3	6	13	10	18	9	12	15	17	7
19	2	11	5	6	18	12	3	10	1	4	7	13	14	9	15	16	17	8
20	1	13	5	7	18	10	3	2	4	6	14	11	17	9	12	15	16	8
21	2	12	1	7	18	8	3	4	5	10	6	11	15	16	17	13	14	9
22	1	18	5	7	17	10	2	3	4	11	9	8	16	12	13	14	15	6
23	6	18	4	7	15	14	2	9	1	3	5	8	11	10	12	13	16	17
24	5	15	9	2	17	8	1	18	3	4	6	7	13	11	13	14	18	10
25	4	12	3	7	17	2	1	18	10	11	5	9	13	14	8	15	16	6
Общий балл	84	395	83	142	427	159	60	182	144	206	208	249	347	293	297	345	389	200

Шкалы: 1) активная деятельная жизнь; 2) жизненная мудрость; 3) здоровье; 4) интересная работа; 5) красота природы; 6) любовь; 7) материально обеспеченная жизнь; 8) наличие хороших и верных друзей; 9) общественное признание; 10) познание; 11) продуктивная жизнь; 12) развитие; 13) развлечения; 14) свобода; 15) счастливая семейная жизнь; 16) счастье других; 17) творчество; 18) уверенность в себе.

Приложение 4

Результаты по шкале «инструментальные ценности» сотрудников МВД поколения «X» и поколения «Y» по методике М. Рокича «Ценностные ориентации»

Табл. 1, п. 4

Первичные данные по шкале «инструментальные ценности» поколения «X»

№	Сотрудники МВД поколения «X»																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	10	11	18	12	4	14	13	8	2	1	6	16	15	5	3	7	17	9
2	11	10	17	13	2	14	12	9	1	4	6	16	15	5	3	7	18	8
3	10	12	18	11	1	14	13	6	3	5	7	15	16	4	2	8	17	9
4	9	11	17	12	4	15	13	10	1	3	5	16	14	6	2	7	18	8
5	10	11	18	12	4	16	13	8	3	2	7	15	14	5	1	6	16	9
6	10	11	18	12	2	14	13	8	5	1	3	16	15	6	4	7	17	9
7	10	11	18	12	1	14	13	8	2	6	4	16	15	7	3	5	17	9
8	11	12	18	13	1	14	4	3	9	8	5	16	15	6	2	7	17	10
9	10	11	17	12	3	14	13	4	2	5	7	17	15	6	1	8	18	9
10	12	10	18	11	4	15	13	2	1	5	6	16	14	7	3	8	17	9
11	11	10	18	12	4	14	13	5	3	1	6	16	15	7	2	8	17	9
12	10	11	17	12	1	14	13	3	4	6	5	17	15	8	2	7	18	9
13	11	10	18	12	1	15	13	2	5	4	3	17	16	7	9	6	17	8
14	10	11	18	12	1	14	13	3	7	5	4	16	15	6	2	8	17	9
15	11	10	17	12	2	14	13	1	8	5	3	15	16	6	4	7	18	9
16	10	12	17	11	1	15	13	4	6	2	5	16	15	7	3	8	18	9
17	10	12	18	11	2	14	13	3	4	5	6	15	16	7	1	8	17	9
18	11	10	18	12	3	14	15	8	5	1	4	17	16	6	2	7	17	9
19	12	10	18	11	1	15	12	7	3	5	6	14	13	4	2	8	16	9
20	12	10	18	11	3	15	14	7	2	1	5	16	13	6	4	8	17	9
21	10	11	17	12	3	14	13	4	1	2	7	15	14	6	5	8	16	9
22	10	11	18	12	4	15	13	9	1	3	6	16	14	5	2	7	17	8
23	11	12	18	13	3	14	16	10	2	5	4	7	15	9	1	6	17	8
24	10	12	18	13	3	14	9	11	5	2	4	16	15	8	1	6	17	7
25	10	11	14	12	3	15	13	4	5	2	6	17	16	9	1	7	18	8
Общий балл	262	273	439	297	61	358	315	147	90	79	130	381	356	164	64	172	129	290

Окончание приложения 4

Табл. 2, п. 4

Первичные данные по шкале «инструментальные ценности» поколения «Y»

№	Сотрудники МВД поколения «Y»																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	4	5	2	1	16	18	6	7	8	9	10	12	11	13	14	15	17
2	1	4	6	2	3	16	17	5	7	10	8	9	11	12	14	15	18	13
3	3	4	6	1	2	18	16	5	7	8	9	10	12	13	17	15	14	18
4	1	3	5	2	4	16	18	6	7	8	10	11	12	13	14	15	17	18
5	4	1	5	3	2	15	18	6	7	10	8	9	11	12	14	16	15	17
6	1	3	4	2	5	15	18	6	8	10	9	11	13	12	14	16	17	7
7	4	3	5	1	2	16	18	6	7	8	10	9	12	13	15	11	14	17
8	4	1	5	2	3	17	18	6	8	9	10	11	12	13	14	16	15	7
9	3	4	5	2	1	18	17	6	8	9	10	11	13	12	16	15	7	14
10	1	4	6	3	2	15	18	5	7	8	9	10	12	11	14	16	17	15
11	4	1	5	2	3	15	17	7	8	9	10	12	11	13	14	16	18	6
12	3	4	5	1	2	15	16	6	7	9	8	11	12	13	14	17	18	10
13	2	3	6	1	4	15	18	5	10	8	9	11	12	13	14	16	17	7
14	1	4	5	3	2	17	16	6	7	8	9	12	11	10	15	13	18	14
15	4	1	5	3	2	15	18	6	7	9	8	11	12	10	16	13	14	17
16	1	3	6	2	4	16	18	5	7	10	8	11	12	13	14	17	15	9
17	3	4	5	1	2	15	18	7	8	10	9	12	11	13	14	16	17	6
18	2	3	5	6	1	15	18	7	8	9	10	11	13	16	17	12	14	4
19	2	3	5	6	1	16	15	7	8	9	11	12	13	14	18	10	17	18
20	3	2	5	6	1	17	18	7	8	9	10	11	13	12	14	15	16	4
21	1	2	6	5	3	17	18	7	10	9	12	8	11	13	15	4	14	16
22	2	3	6	5	1	15	18	7	8	10	9	11	13	12	14	16	17	4
23	3	4	7	2	1	16	18	5	8	9	10	11	12	13	14	15	17	6
24	2	3	6	4	1	17	15	5	7	10	8	11	12	14	16	13	18	9
25	3	4	6	2	1	16	10	5	7	8	9	11	12	13	15	14	17	18
Общий балл	61	75	145	68	54	399	427	149	340	212	232	266	300	340	369	356	396	291

Шкалы: 1) аккуратность; 2) воспитанность; 3) высокие запросы; 4) жизнерадостность; 5) исполнительность; 6) независимость; 7) непримиримость к недостаткам в себе и в других; 8) образованность; 9) ответственность; 10) рационализм; 11) самоконтроль; 12) смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов; 13) твёрдая воля; 14) терпимость к взглядам и мнениям других; 15) широта взглядов; 16) честность; 17) эффективность в делах; 18) чуткость.

Приложение 5

Результаты сотрудников МВД поколения «X» и поколения «Y» по методике определения удовлетворённости трудом А. В. Батрашева

Табл. 1, п. 5

Первичные данные «удовлетворённости трудом» поколения «X»

	Сотрудники МВД поколения «X»								
№ респондента	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	6	2	6	6	7	4	4	2	37
2	0	0	1	1	0	0	0	0	2
3	1	1	5	5	2	2	2	2	20
4	2	0	6	3	7	4	4	2	28
5	3	2	5	6	1	2	2	2	23
6	6	0	6	1	2	0	1	0	16
7	0	1	3	3	1	2	2	2	14
8	2	0	6	3	1	4	4	2	22
9	3	1	6	3	7	4	2	2	28
10	2	0	6	6	2	4	2	2	24
11	1	0	6	0	0	1	2	0	10
12	3	1	3	3	2	4	4	2	22
13	1	0	5	3	7	2	2	2	22
14	2	0	5	3	1	1	2	2	16
15	3	1	6	6	7	4	4	2	33
16	3	0	5	3	2	2	2	2	19
17	2	1	3	1	0	0	0	2	9
18	1	0	6	2	7	4	4	2	26
19	2	1	5	3	2	4	2	2	21
20	1	0	6	6	7	4	4	2	30
21	0	0	6	2	2	4	0	2	16
22	2	1	6	6	2	4	4	2	27
23	2	0	5	6	1	2	2	2	20
24	1	0	6	3	1	2	2	2	17
25	1	0	6	1	1	0	4	2	15

Окончание приложения 5

Табл. 2, п. 5

Первичные данные «удовлетворённости трудом» поколения «Y»

	Сотрудники МВД поколения «Y»								
№ респондента	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	6	4	6	6	2	4	4	2	34
2	0	1	3	1	0	1	2	0	8
3	6	2	3	0	0	2	0	2	15
4	0	1	3	1	1	4	4	0	10
5	3	4	6	6	2	0	0	2	24
6	1	1	3	3	0	0	2	2	12
7	6	0	3	1	1	2	1	2	16
8	1	4	0	1	2	1	1	2	12
9	0	1	6	6	1	4	1	2	22
10	6	0	3	3	1	0	2	2	14
11	0	2	3	1	2	1	1	0	10
12	1	0	3	3	2	2	1	2	14
13	1	4	6	6	2	2	1	2	14
14	6	1	1	3	1	1	2	0	15
15	1	1	3	3	1	2	1	0	12
16	1	1	6	6	2	2	2	2	22
17	5	0	3	1	2	1	2	2	16
18	0	1	3	3	1	1	1	2	12
19	1	1	3	6	2	2	2	2	19
20	1	0	1	1	1	1	1	0	6
21	0	2	3	6	2	1	0	2	16
22	3	1	3	3	1	0	1	2	14
23	0	0	1	0	1	0	0	2	4
24	1	1	3	6	1	1	1	2	15
25	1	0	3	1	1	1	1	2	10

Шкалы: 1) интерес к работе; 2) удовлетворённость достижениями в работе; 3) удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами; 4) удовлетворённость взаимоотношениями с руководством; 5) уровень притязаний в профессиональной деятельности; 6) предпочтение выполняемой работы заработку; 7) удовлетворённость условиями труда; 8) профессиональная ответственность; 9) общая удовлетворённость трудом.

Приложение 6

Табл. 1, п. 6

Статистическая математическая обработка данных сотрудников МВД поколения «X» (37 - 57 лет) и поколения «Y» (22 - 36 лет) Манна - Уитни

Шкалы	Сотрудники поколения «X»																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Сотрудники поколения «Y»	23.5	58.5	14	63	28.5	90.5	229	126	224.5	102	263.5	196.5	31.5	297	279	116.5	58	199
Уровень достоверности	H1	H1	H1	H1	H1	H1	H0	H1	H0	H1	H0	H0	H1	H0	H0	H1	H1	H0

Шкалы термальных ценностей: 1) активная деятельная жизнь; 2) жизненная мудрость; 3) здоровье; 4) интересная работа; 5) красота природы; 6) любовь; 7) материально обеспеченная жизнь; 8) наличие хороших и верных друзей; 9) общественное признание; 10) познание; 11) продуктивная жизнь; 12) развитие; 13) развлечения; 14) свобода; 15) счастливая семейная жизнь; 16) счастье других; 17) творчество; 18) уверенность в себе

Продолжение приложения 6

Табл. 2, п. 6

Статистическая математическая обработка данных сотрудников МВД поколения «X» (37 - 57 лет) и поколения «Y» (22 - 36 лет) Манна - Уитни

Шкалы	Сотрудники поколения «X»								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Сотрудники поколения «Y»	259.5	191.5	131.5	281	222.5	183.5	159	275	149.5
Уровень достоверности	H0	H1	H1	H0	H0	H1	H1	H0	H1

Шкалы: 1) интерес к работе; 2) удовлетворённость достижениями в работе; 3) удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами; 4) удовлетворённость взаимоотношениями с руководством; 5) уровень притязаний в профессиональной деятельности; 6) предпочтение выполняемой работы заработку; 7) удовлетворённость условиями труда; 8) профессиональная ответственность; 9) общая удовлетворённость трудом

Окончание приложения 6

Табл. 3, п. 6

Статистическая математическая обработка данных сотрудников МВД поколения «X» (37 - 57 лет) и поколения «Y» (22 - 36 лет) Манна - Уитни

Шкалы	Сотрудники поколения «X»																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Сотрудники поколения «Y»	0	0	0	0	269	54	27.5	310	47.5	4	0	25	6	0	0	25	203.5	243
Уровень достоверности	H1	H1	H1	H1	H0	H1	H1	H0	H1	H1	H1	H1	H1	H1	H1	H1	H0	H0

Шкалы инструментальных ценностей: 1) аккуратность; 2) воспитанность; 3) высокие запросы; 4) жизнерадостность; 5) исполнительность; 6) независимость; 7) непримиримость к недостаткам в себе и в других; 8) образованность; 9) ответственность; 10) рационализм; 11) самоконтроль; 12) смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов; 13) твёрдая воля; 14) терпимость к взглядам и мнениям других; 15) широта взглядов; 16) честность; 17) эффективность в делах; 18) чуткость.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки (код) 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология
Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Данилина Алёна Сергеевна группы у 258-юп
(Ф.И.О. полностью)

на тему «Исследование ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y»
(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 68 страницах, содержит приложение(ия) на 13 страницах.

Данная тема «Исследование ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y» является актуальной в данное время. Изучение ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом важно для решения задач подготовки, обучения и профессионализации сотрудников. От этого зависит плодотворная работа и эффективность деятельности. Ведь удовлетворённость трудом – одна из основных проблем.

Логическая последовательность в выпускной квалификационной работе составлена правильно. Во введении обоснована актуальность работы, чётко определены цель, задачи, гипотеза. Работа имеет методологические основы и методы исследования. Раскрывает научную новизну, теоретическую и практическую значимость.

Анализ исследования представлен в полном соответствии с требованиями к научному исследованию: представлен с точки зрения её историографии, терминологического пространства и теоретических аспектов. В выпускной квалификационной работе убедительно доказано, что ценностные ориентации и удовлетворенность трудом сотрудников поколений «X» и «Y» имеют различия.

Работа выполнена на хорошем теоретическом и практическом уровне. Список использованной литературы по данной теме достаточно полный, отражает современное состояние исследуемой проблемы.

Весь текст работы отличается чётким и ясным изложением, последовательным наглядным представлением полученных результатов в виде правильно оформленных таблиц, ярких и разнообразных рисунков, их обсуждением и интерпретацией, а также корректными выводами.

Достоинством работы является представленные по мере изложения основные результаты исследования по данной теме. В работе продемонстрирована отличная способность описывать собственную точку зрения. Сформулированные в работе выводы достаточно обоснованы и могут быть использованы в практической деятельности.

Существенных недостатков в дипломной работе не выявлено.

Компетенции: ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, при работе над темой выпускной квалификационной работы сформированы.

Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор заслуживает
(оценка прописью)

присвоения квалификации[1] бакалавр

Рецензент выпускной квалификационной работы: Кожин Андрей Владимирович, психолог (полиграфолог) Управления Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации по Красноярскому краю

«15» 02 2022 г.

(подпись рецензента)

Рецензент выпускной квалификационной работы: Образцов Павел Михайлович, заместитель начальника управления — начальник отделения военно-политической (политической) работы Управления Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации по Красноярскому краю

«15» 02 2022 г.

(подпись рецензента)

С резенцией ознакомлена Данилина А.С.

15.02.22

1 Прописывается при условии положительной оценки

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология
Выпускающая кафедра психологии

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) _Данилина Алёна Сергеевна_____ группы у 258-юп
(Ф.И.О. полностью)

на тему «Исследование ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y»_____
(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на _68_ страницах, содержит приложение (ия) на _13_ страницах.

Данная тема «Исследование ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y» является актуальной в данное время. Изучение ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом важно для решения задач подготовки, обучения и профессионализации сотрудников. От этого зависит плодотворная работа и эффективность деятельности. Ведь удовлетворённость трудом – одна из основных проблем.

Логическая последовательность в выпускной квалификационной работе составлена правильно. Во введении обоснована актуальность работы, чётко определены цель, задачи, гипотеза. Работа имеет методологические основы и методы исследования. Раскрывает научную новизну, теоретическую и практическую значимость.

Достоинством работы является представленные по мере изложения основные результаты исследования по данной теме. В работе продемонстрирована отличная способность описывать собственную точку зрения. Сформулированные в работе выводы достаточно обоснованы и могут быть использованы в практической деятельности.

Анализ исследования представлен в полном соответствии с требованиями к научному исследованию: представлен с точки зрения её историографии, терминологического пространства и теоретических аспектов. В выпускной квалификационной работе убедительно доказано, что ценностные ориентации и удовлетворенность трудом сотрудников поколений «X» и «Y» имеют различия.

Работа выполнена на хорошем теоретическом и практическом уровне. Список использованной литературы по данной теме достаточно полный, отражает современное состояние исследуемой проблемы.

Весь текст работы отличается чётким и ясным изложением, последовательным наглядным представлением полученных результатов в виде правильно оформленных таблиц, ярких и разнообразных рисунков, их обсуждением и интерпретацией, а также корректными выводами.

При работе над темой выпускной квалификационной работы самостоятельно изучала отечественную и зарубежную литературу, составляла эмпирическую часть, интерпретировала первичные данные респондентов.

Существенных недостатков в дипломной работе не выявлено.

Компетенции: ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, при работе над темой выпускной квалификационной работы сформированы.

Выпускная квалификационная работа соответствует установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки __отлично__.

Руководитель выпускной квалификационной работы

Томилова Светлана Александровна доцент каф. психологии, канд. психол. наук
(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

«15» 02 2022 г. _____
(подпись руководителя)

С отзывом ознакомлена Фамилия А.С.

15.02.22.

https://users.antiplagiat.ru/report/print/74?v=1&c=0&short=true

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: otdelenie.pervoe@yandex.ru / ID: 9640651
Проверяющий: (otdelenie.pervoe@yandex.ru / ID: 9640651)

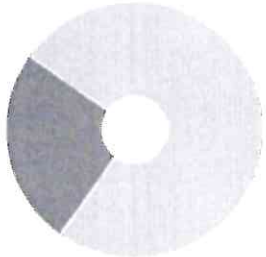
Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - users.antiplagiat.ru

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 74
Начало загрузки: 17.02.2022 11:14:48
Длительность загрузки: 00:00:03
Имя исходного файла: ВКР Данилина А.С. Исследование ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям X и Y.pdf
Название документа: ВКР Данилина А.С. Исследование ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям X и Y
Размер текста: 124 кБ
Символов в тексте: 126657
Слов в тексте: 14357
Число предложений: 1127

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Начало проверки: 17.02.2022 11:14:52
Длительность проверки: 00:00:02
Комментарии: не указано
Модули поиска: Интернет Free



ЗАИМСТВОВАНИЯ	САМОЦИТИРОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
25,32%	0%	0%	74,68%

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, по отношению к общему объему документа.
Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся

Активация Windows
Чтобы активировать Windows, перейдите в раздел "Параметры".

Данилина А. С. 17.02.22.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Данилина Алёна Сергеевна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы у258-107 факультета психологии Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

„Исследование ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям „Х" и „У"

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«17» 02 2022г.

(подпись)

Межмуниципальное управление
МВД России «Красноярское»
Юридический адрес: 660049, Россия,
Красноярский край,
г. Красноярск, ул. Дубровинского, 72
Тел.факс (391) 266-01-50
E-mail: krasnoyarsk@mail.ru

Ректору АНО ВО СИБУП
В.Ф. Забуге

ЗАЯВКА

Организация просит направить студента Данилину Алёну Сергеевну группы у 258-юп для проведения исследования на тему: «Исследование ценностных ориентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y».

«22» ноября 2021 г.

Руководитель Межмуниципального управления МВД России «Красноярское»

_____ Г.Н. Березин
подпись И.О. Фамилия

МП

Межмуниципальное управление
МВД России «Красноярское»
Юридический адрес: 660049, Россия,
Красноярский край,
г. Красноярск, ул. Дубровинского, 72
Тел.факс (391) 266-01-50
E-mail: krasnoyarsk@mail.ru

АКТ ВНЕДРЕНИЯ

Результаты выпускной квалификационной работы Да илин ой Алёны Сергеевны группы у 258-юп по теме: «Исследование ценнос ных риентаций и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящ ся к околениям «X» и «Y» внедрены в деятельность организации. Матер алы р боты будут использованы психологом межмуниципального управл ния М ВД России «Красноярское» в рамках работы с сотрудниками МВД.

Реализованное исследование расширило представления о ценностных ориентациях и удовлетворённости трудом сотрудников МВД, относящихся к поколениям «X» и «Y». На основании полученных результатов можно более успешно прогнозировать работу сотрудников, учитывая ценностные ориентации сотрудников, особенности организационных условий, обеспечивающие успешность профессиональной деятельности.

«15» февраля 2022 г.

Руководитель Межмуниципального управления МВД России «Красноярское»

_____ Г.Н. Березин
подпись И.О. Фамилия

МП