# **Мотивация труда и профессиональная адаптация специалистов**

Диплом

2007

# Введение

Очевидно, что одной из наиболее актуальных тем в современной психологии сегодня является проблема мотивации труда. Действительно, когда организация пытается достигать свои цели и задачи, бывает недостаточно создать современную технологию производства товаров и услуг, набрать квалифицированные кадры и разработать эффективную структуру их взаимодействия. Необходимо так организовать труд, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач, работал эффективно, с интересом, полностью отдаваясь рабочей деятельности.

Для решения задач по профессиональной работе с персоналом создаются и функционируют подразделения по управлению персоналом. За последнее время значительно возросла потребность в специалистах по управлению человеческими ресурсами, повышаются требования к их профессиональному уровню, знаниям, навыкам и компетенциям. Теперь HR-менеджеры должны владеть технологиями и методами «настраивания» сотрудников организации на эффективную работу, т.е. уметь использовать весь арсенал мотивирования и стимулирования труда.

Данная работа ориентирована в основном на методические и технологические аспекты в области мотивирования и стимулирования труда персонала.

Краткий обзор теоретических основ мотивации является тем фундаментом, на котором построены конкретные методики создания систем оплаты труда, социальных льгот и бенефитов, а также использования неденежной, морально-психологической мотивации сотрудников.

Методики и технологии мотивации являются обобщением большого практического опыта автора по созданию и оптимизации систем материального и нефинансового стимулирования на предприятиях и организациях различных секторов экономики. Описания методов иллюстрируются кейсами - примерами из практики управления персоналом и решения проблем, связанных с недостаточной мотивацией работников.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

# 1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом

## 1.1 Задачи и функции управления персоналом

Характерной чертой современного менеджмента является признание возрастающей роли человеческого фактора и развитие новых форм и методов управления персоналом.

Главный потенциал предприятия (организации) заключен в работниках. Какие бы прекрасные идеи, новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия ни существовали, без хорошо подготовленного персонала высокой эффективности добиться невозможно. Именно люди делают работу, подают идеи и позволяют предприятию существовать.

Без людей не может быть организации, без квалифицированных кадров ни одна организация не сможет достигнуть своих целей. Управление персоналом связано с людьми и их отношениями внутри организации.

Реализация как стратегических задач и целей, так и краткосрочных планов любой организации предполагает выполнение ее персоналом определенных действий, совокупность которых можно назвать производственным поведением. Основной смысл и цель управления персоналом предприятия (организации) состоит в обеспечении требуемого для достижения организационных целей поведения каждого сотрудника. Эффективность использования человеческих ресурсов в организации зависит как от способности или потенциала сотрудников, так и от их желания работать, т.е. от уровня трудовой мотивации (рис. 1.1.).



Рис.1.1. Содержание и функции управления персоналом организации

В работе с человеческими ресурсами каждая организация решает следующие основные задачи в управлении своим персоналом [1] <http://free-consulters.ru/?p=263>:

. Каждая организация привлекает необходимое количество сотрудников по определенным качественным требованиям к ним. Способы и методы поиска и подбора персонала могут быть разными, но суть остается единой - заключение соглашения между организацией и индивидом, в соответствии с которым человек предоставляет организации свои физические и интеллектуальные возможности и профессиональные навыки (компетенции) на определенное время в обмен на различного рода вознаграждения со стороны организации.

. Все организации проводят адаптацию, обучение и развитие своих сотрудников, т.е. приводят в соответствие навыки и умения сотрудников с стоящими перед организацией целями и задачами. Способы и формы такого обучения могут быть разными, но они присутствуют всегда.

. Организация осуществляет оценку производственного поведения своих сотрудников, их вклад в достижение целей организации. Формы оценки разнообразны - от простой похвалы до сложных систем аттестации.

. Каждая организация вознаграждает своих сотрудников - т.е. компенсирует им затраты времени, энергии, интеллекта потраченные сотрудниками на достижение целей организации, мотивируя их на «правильное» производственное поведение.

. Каждая организация имеет свою корпоративную культуру, которую она стремиться тем или иным способом развивать, обеспечивая заинтересованность сотрудников в работе в данной организации.

Таким образом, мотивация трудовой деятельности является центральной, стратегической функцией в управлении персоналом и любой руководитель организации на своем опыте знает, что для долговременного успеха любого предприятия важнейшим является желание сотрудников организации трудиться производительно, с полной отдачей сил. Что для этого нужно сделать? Какие условия труда создать, какое денежное вознаграждение платить работникам? Как поощрять и стимулировать эффективный труд персонала? Почему люди работают? Что нужно делать для того, чтобы сотрудники работали качественнее и эффективнее? Каким образом можно сделать работу привлекательной? Что вызывает у человека желание работать? - все эти вопросы относятся к системе управления трудовой мотивацией работников.

## 1.2 Проблемы, связанные с низкой мотивацией персонала

Мотивация персонала лежит на перекрестке, как проблем, так и достижений организации. В некотором смысле развитие мотивации повышает эффективность работы не в меньшей мере, чем технологическое перевооружение и финансовое управление.. Более того, в истории известны примеры, когда преимущество достигалось не посредством передовой технологии, а как раз вопреки ей - на основе эффективно работающей системы моральных и материальных стимулов.

С другой стороны, проблемы организации, связанные с низкой мотивацией персонала к работе, могут быть самыми разнообразными и проявляться в виде следствий в других, на внешний взгляд, мало связанных областях деятельности организации. Приведем далеко не полный список типичных затруднений и проблем, имеющих отношение к мотивации персонала.

Нарушение эффективности работы (качество, объемы, временные параметры)

Падение производительности - застой или снижение объемов продаж; невыполнение производственных планов и нормативов, снижение объемов выработки и т.д.

Снижение качества работы - брак, жалобы клиентов на качество обслуживания; несоблюдение технологических норм.

Нарушения временных параметров работы - намеренное или привычное замедление темпа работы, затягивание работы; срыв плановых сроков выполнения; повышенный процент сверхурочных и неплановых работ.

Нарушения организационных норм и правил

Трудовая дисциплина - прогулы, опоздания; низкая исполнительность; конфликты между руководителями и подчиненными;

Лень «второго уровня» - выполнение более простых и психологически приятных работ.

«Шаманство» - избегание работы путем ее усложнения. Типовая модель общения: самооправдания (объяснения, почему трудно или невозможно сделать…), злоупотребление квалификацией.

Нарушение норм делового общения с клиентами и коллегами.

Воровство (времени, материальных ценностей, ресурса оборудования и т.д.).

Высокая текучесть кадров;

Работа по совершенствованию системы мотивации не может быть полноценной, если не учитываются настроения и пожелания если не всех работников, то хотя бы ключевых специалистов, наиболее ярких представителей коллектива, неформальных лидеров. По опыту работы с компаниями можно выделить типичный перечень проблем, в той или иной степени волнующих сотрудников. Итак, что же не устраивает большинство работников в сфере мотивации?

Размер денежного вознаграждения

Невысокая зарплата по сравнению со среднерыночной и с родственными компаниями.

Несправедливость и нерациональность системы оплаты труда

Необоснованный разрыв в уровне оплаты высшего, среднего и нижнего состава сотрудников; завышенные оклады «особо приближенных» сотрудников.

Уравниловка в оплате труда при различных уровнях результативности работника.

Отсутствие связи зарплатной системы с результатами работы компании и получаемой ею прибылью.

Односторонний пересмотр условий оплаты и стимулирования труда.

Отсутствие критериев оценки результативности сотрудников, субъективный подход в оплате труда.

Игнорирование профессиональных навыков и знаний, сложности выполняемой работы.

Недостаточная информированность, отсутствие четких и всем известных правил денежного вознаграждения.

Примитивность системы мотивации

Отсутствие социальных льгот (бенефитов), даже гарантированных законом.

Невнимание к процессам обучения и повышения квалификации.

Демотивирующее управление (унижение подчиненных, грубость, отсутствие похвалы и морального поощрения, жестко авторитарный стиль руководства).

Можно сделать вывод, что указанные проблемы возникают при нарушении обеими сторонами условий «психологического контракта» - работник не осуществляет требуемого производственного поведения (по достижению целей предприятия), работодатель, в свою очередь, не предоставляет необходимого вознаграждения (как материального, так и психологического). Проще говоря - «вы делаете вид, что нам платите, мы делаем вид, что работаем».

## 1.3 Основные задачи системы мотивации

Обозначим основные задачи, стоящие перед менеджером по персоналу при разработке и совершенствовании системы мотивации и стимулирования эффективного производственного поведения [2] <http://free-consulters.ru/?p=263>:

Привлечение персонала в организацию. Организации конкурируют между собой на рынке труда за привлечение человеческих ресурсов, которые им необходимы для достижения стратегических задач. В этом смысле система мотивации должна быть конкурентоспособной применительно к той категории работников, которые требуются организации.

Сохранение сотрудников в организации и обеспечение их лояльности. Когда вознаграждение в организации не соответствует тому, что предлагает рынок, сотрудники могут начать покидать ее. Чтобы избежать потери сотрудников, на профессиональное обучение и развитие которых организация затратила определенные средства и которые являются ценным ресурсом, руководители должны обеспечить конкурентоспособность системы мотивации.

Стимулирование производительного поведения. Вознаграждение должно ориентировать работников на те действия, которые необходимы для организации. Производительность, творчество, опыт, преданность философии организации должны поощряться через систему мотивации.

Контроль за издержками на рабочую силу. Продуманная система мотивации позволяет организации контролировать и эффективно управлять затратами на рабочую силу, обеспечивая при этом наличие требуемых сотрудников.

Административная эффективность и простота. Система мотивации должна быть хорошо понятна каждому сотруднику и проста для администрирования, т. е. не требовать значительных материальных и трудовых ресурсов для обеспечения ее бесперебойного функционирования.

## 1.4 Основные элементы системы мотивации на предприятии

Компенсационный пакет. Компенсационный пакет или система материальных вознаграждений, которые используются в организации, складывается из денежного вознаграждения или системы оплаты труда и из социальных льгот (бенефитов) - комплекса дополнительных благ предоставляемых организацией, как в законодательном, так и в добровольно порядке и имеющем обычно натуральную форму (рис.1.2.)



Рис. 1.2. Структура компенсационного пакета организации

Базовая заработная плата есть гарантированная компенсация работнику за его труд в организации или за исполнение обязанностей на данной должности, на данном рабочем месте. Базовая заработная плата (постоянная часть денежного вознаграждения) складывается из базового должностного оклада (оплаты за отработанное время) и надбавок (доплат).

Должностной оклад сотрудника обычно определяется рангом занимаемой должности, ее внутрифирменной ценностью, а надбавки (доплаты) вводятся для учета индивидуальных особенностей сотрудника. Базовая зарплата остается постоянной в течение определенного достаточно продолжительного промежутка времени и впрямую не зависит от текущих результатов работы сотрудника. Фактически это компенсация работнику за постоянное выполнение своих должностных обязанностей.

Бонусы или побудительные выплаты обычно связаны с дополнительным вознаграждением за результативность труда работника. К ним относятся комиссионные выплаты, премии за выполнение плана, участие в прибылях и т.д. Все то, что составляет переменную часть денежного вознаграждения за труд и применяется для учета результативности работы сотрудников, связывая уровень денежного вознаграждения с общей эффективностью работы компании, подразделения или самого работника.

Соотношение постоянной и переменной частей денежного вознаграждения может быть разным и определяется зависимостью получаемого результата от трудовых усилий самого работника. Например, у менеджеров по продажам переменная (премиальная) часть денежного вознаграждения может составлять и 60, и 70, и 80 процентов от общего денежного вознаграждения, а у секретаря переменная часть не должна быть более 10-15 процентов.

Бенефиты или социальные пособия рассматриваются как вознаграждения, не связанные с количеством и качеством труда, вознаграждения, которые получают сотрудники за факт работы в данной организации или на данном предприятии. К бенефитам относятся медицинская страховка, оплата отпусков, бесплатные обеды, компенсация транспортных расходов и прочие социальные выплаты, определенные законодательством или присущие только данной организации.

Система нефинансовой мотивации - морально-психологическое вознаграждение, которое повышает уровень удовлетворенности и лояльности сотрудников к конкретной организации, влияя и формируя определенную организационную культуру предприятия.

Для специалиста по управлению персоналом разработка и использование мотивационных схем и моделей позволяет решать задачи обеспечения необходимого производственного поведения работников методами конструирования компенсационного пакета, социальных льгот и морального стимулирования. Многие способы мотивации с необходимостью требуют изменения организационной культуры, что есть сложный и длительный процесс, не гарантирующий быстрого успеха, но зачастую весьма эффективный. Так в качестве примера можно привести принципы, на которых основана фирменная система вознаграждения и мотивации, принятой в корпорации IBM [3] <http://free-consulters.ru/?p=263>:

«Система вознаграждений создает у людей чувство уверенности и защищенности. ИБМ хочет, чтобы ее люди, вступая в контакт с клиентом и действуя от ее имени, сосредотачивались на выполнении стоящих перед ними задач. Их не должны отвлекать насущные денежные проблемы: как накормить и одеть семью, обеспечить ей крышу над головой. Все это им должна обеспечивать их заработная плата, при условии, разумеется, что они разумно решают свои проблемы…

Система оплаты труда должна не только создавать у человека чувство уверенности и защищенности, она должна также включать действенные средства стимулирования и мотивации. ИБМ… отдает предпочтение тем работникам, которые желают получить нечто большее, чем фиксированную заработную плату… и которые стремятся повысить свой доход, когда им предоставляется такая возможность… ИБМ всегда готова по достоинству вознаградить успех и совершенство.

В дополнении к заработной плате и комиссионным ИБМ старается «подсластить» жизнь своим наиболее достойным сотрудникам с помощью наград и вознаграждений… Они могут выступать в виде денежной суммы, ценного подарка или туристической путевки. Они являются свидетельствами признания компанией особо качественной работы сотрудника или достижения ими особо важных результатов. Будучи заранее запланированным или спонтанным, присуждение награды или вознаграждения всегда остается по своей природе двойственным - объективным и субъективным одновременно».

При разработке мотивационной политики специалист по управлению персоналом не должен следовать мифу о выгодности дешевого труда. Так называемый дешевый труд дорого обходится как предприятию, так и обществу. Он малопроизводителен, воспроизводит неразвитого работника, невосприимчивого к возможности больше зарабатывать путем увеличения производительности труда, убивает инициативу, консервирует низкий уровень организации и условий труда. Дешевый работник опасен для окружающих. Дешевый труд, обуславливающий низкий уровень жизни, приводит работника к потере ответственности не только перед предприятием, обществом, но и перед самим собой. Такому человеку нечего терять.

Профессиональная миссия специалиста по управлению персоналом заключается в частности и в том, чтобы за счет создания эффективной системы стимулирования труда преодолевать феномен отчужденности труда и пассивности трудового сознания, трудовой мотивации и этики. Система мотивирования на предприятии должна ориентироваться на высокий уровень вознаграждения за интенсивный и эффективный труд.

2. Организация методик и эксперимент

.1 Характеристика испытуемых

В психологии профессиональной деятельности изучается профессиональное поведение человека, его биография, а так же развитие личности с начала формирования профессиональных намерений и до ухода из профессиональной жизни. И значительное влияние на профессиональную деятельность оказывает успешное прохождение адаптации в начале профессионального пути, а так же мотивация труда. Одной из важных проблем психологии труда является вопрос о том, как взаимосвязаны данные феномены и насколько молодой специалист может успешно их реализовывать.

В исследовании принимало участие 30 человека (от 18 до 30 лет, средний возраст 24 года), из них 15 мужчин и 15 женщин. Все участники являются работниками компании «Групон Россия». Из них 26 человек имеют высшее образование, 4 только получают высшее образование (т.е. студенты). Испытуемые имеют общий стаж работы в данной организации от 3 до 24 месяцев. Выделено две группы в зависимости от этапа профессиональной адаптации: специалисты на этапе первичной адаптации (I) и специалисты на этапе вторичной адаптации (II).

Объектом исследования выступили менеджеры компании «Групон Россия». Организационная диагностика позволяет отнести данную организацию к проектным организациям матричного типа. Соответственно изучаемая группа менеджеров сочетает в себе некоторые черты, как функциональных, так и проектных менеджеров.

Первой задачей исследования было определение набора ключевых компетенций менеджера по управлению проектами, для этого были использованы метод структурированного интервью и деловая игра, построенная на основе методологии проблемно-аналитической деловой игры.

В ходе интервью были опрошены 30 менеджеров. Таким образом, удалось получить некоторый список задач, выполняемых менеджером по управлению проектами в своей профессиональной деятельности, а также набор компетенций, обеспечивающих выполнение соответствующих задач. В результате проведения деловой игры, которая состояла из двух этапов (построение поля задач и ранжирование задач по критериям частоты и значимости), мы получили расположение задач в пространстве заданном критериями значимости и частоты, получив, таким образом, 7 ключевых задач в деятельности менеджера компании «Групон Россия»

2.2 Методы и методики исследования

Исследование мотивации труда и социально-профессиональной адаптации проходило в компании «Групон Россия».

В исследовании приняло участие 30 человека. Участники исследования были ознакомлены с целью исследования. Было сказано о том, что результаты диагностики строго конфиденциальны. Так же было сказано об обязательной обратной связи.

Предоставлен стимульный материал - тексты опросников и бланки ответов каждому индивидуальные, была рассказана инструкция к тестам.

К испытуемым была предъявлена просьба, заполнять опросники самостоятельно, отвечать не раздумывая, не советоваться друг с другом, если появятся вопросы обращаться к диагносту.

При проведении диагностики обследуемые проявили заинтересованность тестированием, уточняли формулировку вопросов   
в тестах, задавали вопросы. На все вопросы были даны полные ответы.

Баллы, полученные при обследовании, были внесены в сводную таблицу данных (приложение 5)

2.3 Организация исследования

мотивация профессиональная адаптация

В дальнейших рассуждениях я исходила из предположения, что ключевыми компетенциями менеджера будут компетенции, необходимые для решения ключевых задач этой деятельности. Затем был осуществлен подсчет общего рейтинга для каждой компетенции. В результате был получен список из 20 компетенций с общим рейтингом от 3 до 49. Из списка были исключены компетенции, общий рейтинг которых ниже 20 (число, составляющее меньше половины от максимального рейтинга). Таким образом, был получен следующий набор ключевых компетенций менеджера проектов:

. Инициативность - стремление делать больше чем требуется.

. Межличностное понимание - способность внимательно слушать и понимать невысказанные или высказанные частично мысли чувства и заботы других.

. Поиск информации - желание знать больше, чем необходимо.

. Умение воздействовать и оказывать влияние - желание и способность повлиять на «партнера», убедить его принять свою позицию.

. Вербальный интеллект - способность четко и ясно излагать свои мысли.

. Гибкость - способность адаптироваться и эффективно работать в разнообразных ситуациях. Способность понимать и ценить различные и противоположные точки зрения, адаптировать подход по мере изменения требований ситуации и менять или принимать изменения.

. Аналитическое мышление - понимание ситуации при помощи разбиения ее на более мелкие части и установление причинно-следственных связей.

. Концептуальное мышление - понимание ситуации путем объединения частей, способность взглянуть на картину в целом.

. Построение отношений - желание работать над построением дружеских, теплых отношений с людьми, которые являются или могут стать полезными для достижения рабочих целей.

.Уверенность в себе - высокая самооценка, вера в собственные возможности.

Выявленные в исследовании компетенции могут быть использованы для решения задач, связанных с отбором, обучением и профессиональным развитием таких менеджеров.

Для дальнейшего исследования наиболее значимыми, являлись ключевые компетенции, содержащие коммуникативную компетенцию в наибольшем объеме. Для этого группой экспертов было проведено ранжирование данных компетенций по относительному объему коммуникативной составляющей, с последующей дискуссией. В итоге компетенции были разделены на три группы: компетенции, содержащие максимальный, средний и относительно небольшой объем коммуникативной. Было решено продолжить работу с компетенциями входящими в первую и вторую группы, а именно компетенциями: Вербальный интеллект, Умение воздействовать и оказывать влияние, Межличностное понимание, Построение отношений и Гибкость.

Для оценки существующего уровня данных критериев в исследуемой группе менеджеров, был проведен Центр Оценки.

ЦО включал пять моделирующих упражнений: выступление, дискуссию с нераспределенными ролями, дискуссию с распределенными ролями, ролевые игры «менеджер - клиент» и «менеджер - подчиненный» и две тестовые методики: многофакторную личностную методику Р. Кеттелла, форму С и методику выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2). Поскольку ЦО планировался к проведению дважды, каждое упражнение было разработано в двух аналогичных вариантах. Предварительно, согласно руководящим принципам ЦО, для группы наблюдателей был проведен краткосрочный тренинг, решающий следующие основные задачи:

. Дать краткий теоретический материал по общим представлениям о компетенциях, анализу работы и методу ЦО и к единому пониманию этих терминов в рамках данного проекта.

. Придти к единому пониманию компетенций, подлежащих наблюдению и оценке.

. Придти к единому пониманию процесса наблюдения и критериев оценки, т.е. к единому пониманию шкал оценки. Предостеречь от эффектов «ореола», «первого впечатления», «стереотипа», «прошлого опыта».

. Дать понятие об итоговом обсуждении наблюдателей.

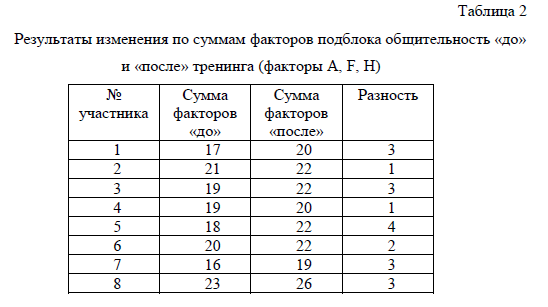
По итогам проведенной интеграционной сессии экспертов-наблюдателей получились индивидуальные матрицы оценок всех участников по каждому упражнению.

Затем, для менеджеров прошедших ЦО, был разработан и проведен коммуникативный тренинг. Тренинг рассчитан на 2 дня, по 6 часов. Основная задача заключалась в развитии базовых коммуникативных компетенций, при этом особое внимание было уделено специфике этих умений в рамках деятельности менеджеров проектов, а также обеспечение осмысленного применения коммуникативных умений в различных ситуациях делового общения. Тренинговая программа состояла из четырех тематических блоков направленных на совершенствование умений слушать, говорить и убеждать, регулировать эмоциональное напряжение в процессе коммуникации и предоставлять обратную связь, а также вводного мотивационного блока, в котором с участниками была проведена дискуссия о роли коммуникации в их профессиональной деятельности. Каждый тематический блок затрагивал мотивационную, когнитивную, аффективную и поведенческую сферы личности. Для воздействия на когнитивную и мотивационную сферу участников в преимущественно использовались такие методы, как мини-лекции, работа в малых группах, дискуссии. Для воздействия на аффективную и поведенческую сферы применялись ролевые игры, проигрывание различных ситуаций, содержащих в себе построение коммуникации и связанные с применением полученных теоретических знаний на практике, с обязательной обратной связью и групповым обсуждением. Чтобы усилить эффективность упражнений для участников в роли наблюдателей в ролевых играх использовались специальные оценочные бланки. Структура тренинга приведена в таблице 1.



Чтобы отследить какие изменения произошли в результате тренинга в уровне коммуникативных компетенций менеджеров, в ЦО были применены: многофакторная личностная методика Р. Кеттелла, форма С и методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС 2).

Изменения, вызванные тренингом при использовании многофакторной личностной методики, оценивались как разность сумм по факторам «до» и «после» тренинга в двух подблоках: общительность и коммуникативные свойства. Результаты по первому подблоку представлены в таблице 2:



Результаты по второму подблоку представлены в таблице 3:



При использовании методики КОС 2 оценивались изменения по шкале коммуникативных склонностей. Результаты представлены в таблице 4:



Для того чтобы оценить направленность и выраженность изменений по результатам тестовых методик, произошедших в результате коммуникативного тренинга, мы воспользовались критерием статистической оценки различий Вилкоксона (Т). Такой выбор был обусловлен тем, что данный критерий применяется при оценке одних и тех же показателей, измеренных у одних и тех 30 же испытуемых до воздействия и после воздействия, в том числе в случае отсутствия контрольной группы. При формулировке соответствующих гипотез и вычислении Тэмп мы получили статистически значимое увеличение оцениваемых характеристик. Т.е. был зарегистрирован факт повышения уровня коммуникативных компетенций менеджеров по управлению проектами в результате проведенного коммуникативного тренинга.

Чтобы оценить направленность и выраженность изменений в уровнях компетенций, произошедших в результате коммуникативного тренинга, был также использован критерий статистической оценки различий Вилкоксона (Т).

Результаты позволяют говорить, что проведенный тренинг продемонстрировал статистически значимое для данной выборки увеличение уровня каждой из оцениваемых компетенций. Представим полученные изменения графически на рисунке 2.



Рис. 2. Изменения в уровнях ключевых компетенций исследуемой группы менеджеров «до» и «после» тренинга

Диаграмма наглядно показывает, что среди пяти ключевых компетенций в наименьшей степени изменился уровень компетенции Гибкость. Что представляется вполне логичным, если вспомнить о ранжировании компетенций экспертами, где Межличностное понимание, Умение воздействовать и оказывать влияние, Вербальный интеллект и Построение отношений - вошли в группу компетенций содержащих максимальный объем коммуникативной компетенции, а компетенция Гибкость, располагалась в группе компетенций содержащих средний объем коммуникативной.

Полученные результаты подтверждают, что повышение уровня коммуникативных компетенций приводит к повышению уровня ключевых компетенций менеджеров проектов. То есть, исходя из полученных результатов, можно говорить о том, что наличие коммуникативной составляющей наблюдается в каждой из ключевых компетенций (что также косвенно подтверждается результатами экспертного опроса на этапе ранжирования ключевых компетенций по относительному объему коммуникативной). Это демонстрирует, что коммуникативные компетенции являются ядерными в наборе ключевых профессиональных компетенций менеджеров по управлению проектами. В соответствии с эмпирическими результатами нашли свое подтверждение обе исследовательские гипотезы.

I группа: 16 человек в возрасте от 18 до 23 лет (ср. возраст 21 год);

II группа: 14 человек в возрасте от 23 до 30 лет (ср. возраст 26 лет).

Для проведения исследования применялись: опросник социально-психологической профессиональной адаптации, методика Гербачевского и методика Кеттелла.

Исследование включало три этапа. На первом этапе решалась задача определение параметров уровня притязаний (высота, адекватность, устойчивость) и выявление характера его соотношения с самооценкой. Для исследования уровня притязаний личности по параметрам высоты, адекватности и устойчивости была использована методика исследования уровня притязаний Хоппе-Юкнат на материале матриц Равенна. После проведения опыта, представленного респондентам как тест на интеллект, проводился сеанс беседы с целью выявления особенностей тактики выбора.

Обработка результатов проводилась согласно методике Ф.Хоппе в модификации, предложенной Л.И. Бороздиной. Высота уровня притязаний оценивалась по принадлежности большинства (2/3) выборов к определенному диапазону трудности: высокому, среднему и низкому. Признаком флуктуирующего, неустойчивого УП являлось присутствие резких изменений зоны выбора (интервал в 3 и более уровней трудностей). Первые попытки выявления спектра сложности задач не учитывались. Адекватность УП определялась по признаку типичных-атипичных шагов (Ф. Хоппе). УП считался неадекватным при наличии в паттерне выбора двух и более атипичных шагов. Также анализировалось соотношение успешных и неуспешных решений: УП считался неадекватным при неправильном выполнении шести задач из двенадцати.

Для измерения самооценки использовалась техника определения самооценки Дембо-Рубинштейн в модификации Л.И. Бороздиной. Анализ параметра устойчивости самооценки производился на основе сравнения профилей, полученных в I и II пробах с интервалом между ними в 7-10 дней. Критерием адекватности являлось совпадение отметок испытуемых и экспертов с точностью до сектора по 2/3 комплекта шкал. В общей процедуре выполнения исследования, определение самооценки предшествовало диагностике уровня притязаний, поскольку последняя может повлиять на показатели первой (Л.И. Бороздина; Е.А. Залученова).

Полученные данные характеризуют большой суммарный процент высокого уровня притязаний - свыше половины всей выборки испытуемых. Высокий уровень притязаний составляет - 58,6% , средний - 34,1%, низкий - 7,3%. Измерение высотного параметра самооценки показало также высокий показатель высокой самооценки - 51,2%.

Проведем анализ соотношения уровня притязаний и самооценки по высотному параметру. При сравнении высотного параметра уровня притязаний и самооценки по шкале «Ум» было обнаружено их несоответствие - 51,2%, совпадение высотных характеристик наблюдается в 48,8%. Из них, расхождение уровня притязаний и самооценки в сторону подъема самооценки - 19,5%, в сторону подъема уровня притязаний - 31,7%. При сравнении уровня притязаний и общего профиля самооценки было выявлено несоответствие - 63,4%, совпадение высотных характеристик - 36,6%. Таким образом, обнаружен большой суммарный процент рассогласования высоты самооценки и притязаний, охватывающий свыше половины всей выборки испытуемых.

Для подтверждения вывода о самостоятельности конструктов был проведен сравнительный анализ показателей уровня притязаний в группах с разным уровнем самооценки. Анализ таблиц сопряженности (критерий Хи-квадрат для проверки гипотезы о независимости признаков) выявляет несвязанность высоты самооценки и уровня притязаний. Самооценка и уровень притязаний изменяются по высотному параметру самостоятельно друг от друга, что проявляется в их когерентном соотношении или дивергенции (согласовании/рассогласовании).

Полученные результаты сопоставления уровня притязаний и самооценки представлены на рис. 3.



Рис. 3. Круговая диаграмма. Сопоставление высотного параметра уровня притязаний и самооценки

Протоколы бесед свидетельствуют о различном отношении испытуемых к достижению целей. Ряд испытуемых отмечали, что успех в достижении целей является значимым для чувства удовлетворения собой, личностного роста; стремление к достижению поставленной цели является характерным для них и не объясняется давлением внешних обстоятельств. Вместе с тем, отмечалось неудовлетворение испытуемых своей позицией в данный момент и желание достичь большего и на более высоком уровне достижения. С другой стороны , испытуемые довольные своей позицией отмечали необходимость прилагать большие усилия к сохранению имеющихся достижений и высокую значимость мнения окружающих. Это позволило предположить, что различная значимость целей, доминирование внутренних или внешних причин влияют на характер соотношения высотных параметров уровня притязаний и самооценки. При этом, самооценка может выступать как основа оценки своих возможностей, своей актуальной позиции, а уровень притязаний как способ поднятия ее на более высокий уровень или сохранения имеющегося положения.

На первом этапе было проведено исследование адекватности и устойчивости уровня притязаний личности.

Полученные данные исследования адекватности уровня притязаний показывают достаточно высокий суммарный процент ненарушенной тактики целеполагания - 56,0% адекватного целеполагания, при этом сочетание высокого уровня притязаний и его адекватности составляет 29,2% , среднего - 24,3%, низкого - 2,4%. При когерентном сочетании высотных характеристик уровня притязаний и самооценки адекватность уровня притязаний составляет 38,1%, неадекватность - 61,1%, при дивергенции высотных параметров конструктов адекватность составляет - 60,9%, неадекватность - 39,1%.

Сравнение уровня притязаний и самооценки по параметрам адекватности и устойчивости обнаруживает их частое несоответствие - 34,1% расхождения по параметру адекватности, 26,8% случаев расхождения по параметру устойчивости. При этом, можно отметить интересную особенность: нередко сочетание устойчивого уровня притязаний и устойчивой самооценки и наоборот, неустойчивой самооценки и неустойчивого, флуктуирующего уровня притязаний (58,5% совпадений).

Комплекс имеющихся данных позволяет выделить основной факт проведенной серии исследования: уровень притязаний и самооценка являются самостоятельными образованиями, могут различаться по высотному параметру, характеристикам адекватности и устойчивости. Определение уровня притязаний по уровню самооценки и наоборот не всегда представляется правомерным.

На втором этапе было проведено исследование взаимосвязи уровня притязаний со структурой и категориями личных стремлений. В работе представлен количественный и качественный анализ структуры и категоризация личных стремлений по всей выборке. На этом этапе исследования была использована методика оценки личностных стремлений и классификация стремлений по категориям Р. Эммонса.

Личное стремление может быть определено как класс целей, характерных для данного человека и описывающих устойчивые характеристики личности. Р. Эммонс разработал семнадцать рейтинговых шкал, позволяющих оценить каждое стремление и систему классификации стремлений, состоящую из двенадцати основных категорий. Категории включают в себя основные классы мотивов, таких как мотивы достижения, аффилиации, близости, власти, наряду с рядом тем более высокого порядка.

Разработанная им методика оценки личностных стремлений показала высокую степень соответствия формальным психометрическим характеристикам, таким как надежность и валидность. Большим преимуществом указанной методики является тот факт, что процесс составления респондентом списка стремлений, их оценки согласно шкалам, а также дальнейшая оценка их конфликта или согласованности, уже сам по себе, носит в некоторой степени коррекционный характер, так как побуждает задуматься над своими целями, над тем, как каждая из них влияет на остальные, а также над способами их достижения.

Респонденту предлагается бланк, в который нужно внести не менее 15 стремлений. Эти стремления должны быть выражены в терминах того, что человек «пытается» или «старается» делать, независимо от того, насколько ему это на самом деле удается. Затем каждое стремление оценивается по заданным шкалам пакета оценки личных стремлений: (1) Радость; (2) Огорчение; (3) Амбивалентность; (4) Важность; (5) Успешность; (6) Вероятность успеха; (7) Влияние обстоятельств; (8) Усилие; (9) Трудность; (10) Социальная желательность; (11) Ясность; (12) Прогресс; (13) Внешняя причина; (14) Интроекция; (15) Идентификация; (16) Внутренняя причина; (17) Поддержка.

Методика позволяет, как анализировать отдельные стремления по определенным шкалам, так и определить средний числовой показатель всех стремлений по каждой шкале. Далее эти стремления могут быть классифицированы по 12 категориям: (1) Приближение - избегание; (2) Интраперсональное - интерперсональное; (3) Достижение; (4) Общение. Аффилиация; (5) Общение. Аффилиация; (6) Власть; (7) Личностный рост и здоровье; (8) Преподнесение себя. Самопрезентация; (9) Самодостаточность/ Независимость; (10) Дезадаптация/ Саморазрушение; (11) Творческая продуктивность; (12) Духовная самотрансценденция; (13) Уровень абстрактности - конкретности.

После заполнения респондентами пакета оценки стремлений Р.Эмонса, был проведен анализ взаимосвязи высотного параметра уровня притязаний и оценочных шкал личностных стремлений. При сравнении показателей среди выборок с высоким, средним и низким УП с помощью t критерия Стьюдента, статистически подтвердились различия в следующих показателях:

группа с высоким уровнем притязаний показывает большую выраженность усилий (t= 2,43; р<0,05), социальной желательности (t= 1,89; р<0,05) в реализации стремлений чем группа со средним уровнем притязаний, а также большую их важность, чем в группе с низким уровнем притязаний (t= 1,91; р<0,05);

в группе с низким уровнем притязаний характерно более сильное влияние внешних обстоятельств при реализации стремлений, чем в группе с высоким (t=3,24; р<0,05) и средним уровнем притязаний (t= 3,57; р<0,05);

для группы со средним уровнем притязаний характерна меньшая степень ясности в том, что от них требуется, для реализации стремлений, чем в группе с низким уровнем притязаний (t= 2,78; р<0,05) и в группе с высоким уровнем притязаний (t= 2,35; р<0,05).

Так как при постановке цели определенной трудности важной базовой оценкой имеющихся возможностей выступает самооценка личности, был проведен сравнительный анализ оценочных шкал стремлений при дивергенции и когерентности уровня притязаний и самооценки. При сравнении показателей среди выборок с дивергенцией и когерентностью УП и СО с помощью t критерия Стьюдента, статистически подтвердились различия в следующих показателях:

при совпадении высотных параметров уровня притязаний и самооценки испытуемые отмечают необходимость больших усилий для реализации стремлений (t= 1,69; р<0,05); наряду с этим, они отмечают субъективно большую трудность в их реализации (t= 1,84; р<0,05).

Рассмотрим качественный анализ взаимосвязи уровня притязаний и категорий стремлений. В группах испытуемых с разным уровнем притязаний были выделены следующие категории стремлений: достижение, самодостаточность и независимость, общение, личностный рост и здоровье, преподнесение себя, творческая продуктивность, дезадаптация и саморазрушение, духовность, власть, интимность.

Далее представлен выборочный перечень стремлений испытуемых по всем категориям:

«Достижение»: «Я пытаюсь ставить перед собой высокие цели и их достичь», «Я пытаюсь прилагать максимум стараний ко всему, что делаю», «Я пытаюсь достигать всех целей, связанных с карьерой», «Я пытаюсь добиться высших результатов», «Реализовать свой потенциал максимально возможно».

«Общение»: «Со всеми поддерживать хорошие отношения», «Больше времени уделять друзьям и родным», «Избегать одиночества», «Быть хорошим собеседником и уметь выслушать».

«Интимность»: «Быть более чуткой по отношению к родителям», «Понять близких мне людей», «Воспринимать людей такими, как они есть», «Помогать друзьям; дать им понять, что они могут на меня положиться».

«Власть»: «Я пытаюсь отстаивать до конца свою точку зрения», «Отстаивать свое мнение», «Убеждать других, когда я прав и неправ», «Защищать тех, с кем плохо обходятся», «Не позволять другим взять верх надо мной.

«Личностный рост и здоровье»: «Быть более позитивным в отношении себя», «Быть менее самокритичным», «Следить за своим здоровьем», «Быть сильным, проходя через жизненные взлеты и падения», «Избегать видеть вещи с худшей стороны», «Быть более довольным своей жизнью».

«Преподнесение себя»: «Одеваться по моде», «Я пытаюсь хорошо выглядеть», «Быть уверенным в себе, когда нахожусь в центре внимания», «Привлечь внимание к себе», «Не показывать людям свои негативные эмоции», «Производить впечатления на других».

«Самодостаточность/Независимость»: «Стать финансово независимой от родителей», «Отстаивать свои убеждения», «Быть собой и не делать ничего, чтобы угодить другим», «Быть индивидуальностью», «Доверять только себе», «Не позволять другим отвечать за меня».

«Дезадаптация/Саморазрушение»: «Избегать обстоятельств, в которых я могу потерпеть неудачу», «Избегать привлечения к себе внимания», «Со всеми соглашаться», «Избегать высказывать свое мнение», «Стремлюсь к покою», «Меньше думать о будущем», «Избегать того, что расстраивает меня».

«Духовность»: «Я пытаюсь справедливо обращаться с другими», «Относиться к другим с сочувствием», «Больше прощать», «Быть терпеливей к окружающим». Стремления этой категории ориентированы на осознание божественного, поиск универсального равенства, единства и приобщения.

«Творческая продуктивность»: «Подходить к решению вопросов творчески», «Написать книгу», «Чувствовать себя полезным», «Придумать что-то новое», «Стать настоящим художником», «Быть творческим», «Вносить вклад в жизнь общества».

Полученные данные были подвергнуты факторному анализу, в результате которого было получено устойчивое трехфакторное решение. Величина факторных нагрузок свидетельствует об относительной устойчивости вхождения шкалы в каждый из выделенных факторов. В качестве основных методов факторного анализа использовались: метод выделения - анализ методом главных компонент; метод вращения - варимакс с нормализацией Кайзера. Вращение сошлось за 6 итераций. В результате факторного анализа категорий личных стремлений при дивергенции УП и СО были выделены следующие факторы:

Фактор 1 - «Духовная самотрансценденция»: Духовность (0,867), Самодостаточность - независимость (0,691), Достижение (-0,865);

Фактор 2 - «Интимность»: Интимность (0,770), Дезадаптация - саморазрушение (0,711), Личностный рост (-0,730);

Фактор 3 - «Творческая продуктивность»: Творческая продуктивность (-0,825), Общение (0,580).

В результате факторного анализа категорий личных стремлений при когерентном соотношении УП и СО были выделены следующие факторы:

Фактор 1 - «Общение»: Общение (0,791), Самодостаточность - независимость (0,644), Духовность (0,605), Достижение (-0,731), Преподнесение себя (-0,577);

Фактор 2 - «Личностный рост»: Личностный рост (-0,857), Власть (-0,689), Дезадаптация - саморазрушение (0,582);

Фактор 3 - «Интимность»: Интимность (-0,695), Творческая продуктивность (0,651).

Некоторые категории вошли в факторы с противоположным знаком. Так, категория «Достижение» отрицательно коррелирует с категориями «Духовность» и «Самодостаточность», а категория «Личностный рост» отрицательно коррелирует с категориями «Дезадаптации и саморазрушение». При дивергенции конструктов наблюдается высокая факторная нагрузка вхождения категории «Духовность» в фактор 1, при их когерентности такой категорией выступает «Общение».

В целом, факторный анализ позволяет сделать вывод:

при когерентном соотношении уровня притязаний и самооценки выявлено доминирование социального компонента, или метаиндивидуальности, представленной такими категориями стремлений как «Общение», «Власть», «Преподнесение себя».

при дивергенции уровня притязаний и самооценки наблюдается ярко выраженная тенденция к духовным, самотрансцендирующим стремлениям, соответствующим целям, направляющим личность за пределы своего Я, к другим или к высшей реальности: осознанию божественного, универсальному равенству и единству.

при дивергенции и когерентности УП и СО факторная нагрузка категории «Достижение» обратно пропорциональна категориям «Духовность» и «Самодостаточность». При этом следует отметить, что для испытуемых с когерентностью уровня притязаний и самооценки категория «Достижение» коррелирует с категорией «Преподнесение себя», а «Личностный рост» взаимосвязан с категорией «Власть». Таким образом, достижение выступает подтверждением правомерности своей самооценки для окружающих.

На третьем этапе было проведено исследование взаимосвязи уровня притязаний и инструментальности, конгруэнтности личных стремлений как показателей личностной интеграции. На этом этапе исследования были использованы следующие методики: методика оценки конгруэнтности стремлений Р. Эммонса в модификации К.Шелдона и Т.Кассера, матрица горизонтальной инструментальности стремлений Р. Эммонса; матрица вертикальной (внешней и внутренней) инструментальности стремлений К. Шелдона, Т. Кассера.

Для измерения горизонтальной инструментальности респондентов просят оценить степень конфликта или инструментальности для каждой пары целей. Это дает возможность определить средний числовой показатель конфликта или инструментальности в целевой системе определенного лица. Для измерения вертикальной согласованности К. Шелдон и Т. Кассер предлагают матрицу вертикальной инструментальности стремлений, которая дает возможность определить средний числовой показатель внутренней, внешней и общей вертикальной инструментальности. Для измерения конгруэнтности стремлений используются следующие шкалы оценивания личных стремлений Р. Эммонса: «внешняя причина», «интроекция», «идентификация», «внешняя причина». Другой составляющей конгруэнтности является степень выраженности внешней и внутренней вертикальной согласованности.

Исследования взаимосвязи высотного параметра уровня притязаний и самооценки испытуемых позволили выявить следующее: показатель внешней вертикальной согласованности у группы с высоким уровнем притязаний статистически выше (р<0,01), чем у группы со средним и низким уровнем притязаний; показатель конгруэнтности у группы со средним уровнем самооценки статистически выше (р<0,01), чем у групп с высокой и низкой самооценкой;-показатель внешней вертикальной согласованности статистически выше у группы с высокой самооценкой (p<0,01), чем у групп с низкой и средней самооценками.

Результаты взаимосвязи уровня притязаний и личностной интеграции при когерентном соотношении или дивергенции уровня притязаний и самооценки представлены в табл.1

Табл.1. Сравнительный анализ параметров конгруэнтности и согласованности в группах с когерентным / дивергенцией соотношением самооценки и уровня притязаний

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели личностной Интеграции | Соотношение УП и СО | | |
|  | Совпадение УП и СО | Несовпадение УП и СО | t-критерий Стьюдента |
| Конгруэнтность | 37,47 | 91,85 | P<0,001 |
| Горизонтальная согласованность | 313,33 | 314,20 | - |
| Внутренняя вертикальная согласованность | 111,27 | 235,70 | P<0,001 |
| Внешняя вертикальная согласованность | 234,33 | 115,35 | P<0,001 |
| Общая вертикальная согласованность | 345,60 | 356,05 | - |

Согласно полученным данным, разница между средними показателями конгруэнтности и внутренней вертикальной согласованности при дивергенции высотных параметров уровня притязаний и самооценки является статистически значимой (p<0,001). Показатели внешней вертикальной согласованности статистически выше для группы с когерентным соотношением уровня притязаний и самооценки.

При соотношении СО выше УП и СО меньше УП выявлено следующее:

наблюдается проявление соответственно защитной функции уровня притязаний (Б.С. Братусь) и самодетерминирующей функции, фиксируется высокая конгруэнтность, большая значимость внутренних причин и идентификации.

выявлен высокий показатель внутренней вертикальной согласованности, при этом разница средних значений при дивергенции и когерентности является высоко значимой (p<0,001). Полученные данные свидетельствуют о том, что для этой группы испытуемых достижение сегодняшних целей в осуществлении возможного будущего, будущих образов «Я» наиболее значимо в контексте внутренних целей и ценностей, а именно для личностного роста и самопринятия, личной жизни и дружбы, а также социальной контрибуции, когда вклад на благо общества представляется высоко внутренне значимым.

При соотношении СО равен УП фиксируется меньшая конгруэнтность, т.е. большая значимость внешних причин и интроекции. Личность, имеющая высокую значимость внешних причин и внешних ценностей, преследует цели главным образом в силу внешних обстоятельств, для получения наград, признания, власти, похвалы. Таким образом, при когерентном соотношении уровня притязаний и самооценки можно наблюдать проявление не просто защитной функции уровня притязаний, а защитно-подтверждающей функции самооценки. При высокой значимости внешних причин, представленных окружением и обстоятельствами, личность с высокой самооценкой может выбирать цели высокого уровня трудности для того, чтобы подтвердить правомерность своей высокой самооценки для окружающих.

Когерентное соотношение уровня притязаний и самооценки подтверждается высокой внешней вертикальной согласованности. Разница средних значений является статистически значимой (p<0,001). Испытуемые с невысокой конгруэнтностью показывают высокую значимость возможного будущего, сфокусированного на внешних ценностях, таких как финансовый успех, карьера, власть, слава, признание и физическая привлекательность.

Далее дан анализ взаимосвязи параметра адекватности уровня притязаний и инструментальности, конгруэнтности стремлений как показателя личностной интеграции. Согласно нашим предположениям, способность четко различать реальные и идеальные цели, успешность в решении задач должны способствовать большей согласованности в организации системы стремлений. Анализ взаимосвязи адекватности уровня притязаний и показателей личностной интеграции не выявил статистически значимых различий средних значений, т.е. тактика целеполагания в нашем исследовании не взаимосвязана с целевой согласованностью и конгруэнтностью.

3. Результаты эксперимента, особенности мотивационной сферы менеджера

По результатам проведенного исследования с помощью описательной статистики была произведена первичная обработка данных, то есть определены такие характеристики измеряемых шкал, как среднее арифметическое, мода, медиана, дисперсия, стандартное отклонение и т.д. Результаты приводятся в сводной таблице данных.

Результаты описательной статистики

I группа (специалисты на этапе первичной адаптации)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| ппм.рн | Среднее |  | 57,875 | 1,274 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 55,159 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 60,591 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 57,861 |  | |
|  | Медиана |  | 58,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 25,983 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 5,097 |  | |
|  | Минимум |  | 50,000 |  | |
|  | Максимум |  | 66,000 |  | |
|  | Размах |  | 16,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 9,500 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,021 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -1,577 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| ппм.зз | Среднее |  | 48,063 | 1,820 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 44,183 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 51,942 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 48,125 |  | |
|  | Медиана |  | 48,500 |  | |
|  | Дисперсия |  | 52,996 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 7,280 |  | |
|  | Минимум |  | 35,000 |  | |
|  | Максимум |  | 60,000 |  | |
|  | Размах |  | 25,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 10,750 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,147 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,594 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| ппм.а | Среднее |  | 71,938 | 2,132 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 67,393 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 76,482 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 72,042 |  | |
|  | Медиана |  | 74,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 72,729 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 8,528 |  | |
|  | Минимум |  | 56,000 |  | |
|  | Максимум |  | 86,000 |  | |
|  | Размах |  | 30,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 13,750 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,291 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,737 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| ппм.ос | Среднее |  | 73,438 | 2,035 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 69,100 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 77,775 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 73,597 |  | |
|  | Медиана |  | 75,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 66,263 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 8,140 |  | |
|  | Минимум |  | 60,000 |  | |
|  | Максимум |  | 84,000 |  | |
|  | Размах |  | 24,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 15,000 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,372 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -1,315 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| ппм.ор | Среднее |  | 57,500 | 2,234 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 52,738 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 62,262 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 58,111 |  | |
|  | Медиана |  | 58,500 |  | |
|  | Дисперсия |  | 79,867 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 8,937 |  | |
|  | Минимум |  | 35,000 |  | |
|  | Максимум |  | 69,000 |  | |
|  | Размах |  | 34,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 12,000 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,962 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | 1,284 | 1,091 | |
| \*не нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| ппм.со | Среднее |  | 22,688 | 1,175 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 20,183 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 25,192 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 22,764 |  | |
|  | Медиана |  | 23,500 |  | |
|  | Дисперсия |  | 22,096 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 4,701 |  | |
|  | Минимум |  | 14,000 |  | |
|  | Максимум |  | 30,000 |  | |
|  | Размах |  | 16,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 6,500 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,194 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,611 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| ппм.шор | Среднее |  | 44,188 | 1,803 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 40,344 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 48,031 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 43,931 |  | |
|  | Медиана |  | 45,500 |  | |
|  | Дисперсия |  | 52,029 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 7,213 |  | |
|  | Минимум |  | 31,000 |  | |
|  | Максимум |  | 62,000 |  | |
|  | Размах |  | 31,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 8,500 |  | |
|  | Асимметрия |  | 0,415 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | 1,696 | 1,091 | |
| \*не нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| ппм | Среднее |  | 282303,500 | 16625,369 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 246867,364 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 317739,636 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 281199,889 |  | |
|  | Медиана |  | 265947,750 |  | |
|  | Дисперсия |  | 4422446465,700 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 66501,477 |  | |
|  | Минимум |  | 173040,000 |  | |
|  | Максимум |  | 411432,000 |  | |
|  | Размах |  | 238392,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 112970,250 |  | |
|  | Асимметрия |  | 0,114 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,689 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| сппа.оз | Среднее |  | 10,188 | 0,379 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 9,380 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 10,995 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 10,264 |  | |
|  | Медиана |  | 10,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 2,296 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 1,515 |  | |
|  | Минимум |  | 7,000 |  | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | |
|  | Размах |  | 5,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 2,750 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,361 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,229 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| сппа.омк | Среднее |  | 10,875 | 0,221 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 10,403 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 11,347 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 10,861 |  | |
|  | Медиана |  | 11,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 0,783 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 0,885 |  | |
|  | Минимум |  | 10,000 |  | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | |
|  | Размах |  | 2,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 2,000 |  | |
|  | Асимметрия |  | 0,268 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -1,742 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| сппа.уут | Среднее |  | 9,938 | 0,442 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 8,995 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 10,880 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 10,042 |  | |
|  | Медиана |  | 10,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 3,129 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 1,769 |  | |
|  | Минимум |  | 6,000 |  | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | |
|  | Размах |  | 6,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 2,500 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,801 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | 0,395 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| сппа.упк | Среднее |  | 9,375 | 0,407 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 8,508 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 10,242 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 9,361 |  | |
|  | Медиана |  | 10,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 2,650 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 1,628 |  | |
|  | Минимум |  | 7,000 |  | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | |
|  | Размах |  | 5,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 2,000 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,063 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,793 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| сппа.ор | Среднее |  | 9,500 | 0,474 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 8,489 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 10,511 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 9,556 |  | |
|  | Медиана |  | 10,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 3,600 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 1,897 |  | |
|  | Минимум |  | 6,000 |  | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | |
|  | Размах |  | 6,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 2,750 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,502 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,342 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| сппа.окл | Среднее |  | 8,500 | 0,592 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 7,239 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 9,761 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 8,556 |  | |
|  | Медиана |  | 9,500 |  | |
|  | Дисперсия |  | 5,600 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 2,366 |  | |
|  | Минимум |  | 4,000 |  | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | |
|  | Размах |  | 8,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 4,000 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,586 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,859 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| сппа.орук | Среднее |  | 10,688 | 0,313 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 10,021 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 11,354 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 10,764 |  | |
|  | Медиана |  | 10,500 |  | |
|  | Дисперсия |  | 1,563 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 1,250 |  | |
|  | Минимум |  | 8,000 |  | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | |
|  | Размах |  | 4,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 2,000 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,489 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,467 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| сппа.ок | Среднее |  | 9,313 | 0,435 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 8,385 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 10,240 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 9,347 |  | |
|  | Медиана |  | 9,500 |  | |
|  | Дисперсия |  | 3,029 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 1,740 |  | |
|  | Минимум |  | 6,000 |  | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | |
|  | Размах |  | 6,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 2,750 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,117 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,643 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| сппа.уа | Среднее |  | 83,188 | 0,988 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 81,081 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 85,294 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 82,986 |  | |
|  | Медиана |  | 82,500 |  | |
|  | Дисперсия |  | 15,629 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 3,953 |  | |
|  | Минимум |  | 77,000 |  | |
|  | Максимум |  | 93,000 |  | |
|  | Размах |  | 16,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 5,500 |  | |
|  | Асимметрия |  | 0,869 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | 1,188 | 1,091 | |
| \*не нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| омр.фм | Среднее |  | 22,813 | 0,881 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 20,934 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 24,691 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 23,069 |  | |
|  | Медиана |  | 23,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 12,429 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 3,526 |  | |
|  | Минимум |  | 14,000 |  | |
|  | Максимум |  | 27,000 |  | |
|  | Размах |  | 13,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 5,000 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,981 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | 1,167 | 1,091 | |
| \*не нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| омр.пв | Среднее |  | 17,375 | 0,676 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 15,934 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 18,816 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 17,417 |  | |
|  | Медиана |  | 17,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 7,317 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 2,705 |  | |
|  | Минимум |  | 12,000 |  | |
|  | Максимум |  | 22,000 |  | |
|  | Размах |  | 10,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 3,750 |  | |
|  | Асимметрия |  | 0,006 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | 0,029 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| омр.о | Среднее |  | 11,563 | 0,816 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 9,823 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 13,302 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 11,514 |  | |
|  | Медиана |  | 12,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 10,663 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 3,265 |  | |
|  | Минимум |  | 6,000 |  | |
|  | Максимум |  | 18,000 |  | |
|  | Размах |  | 12,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 4,000 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,104 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,141 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| омр.ор | Среднее |  | 19,313 | 1,172 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 16,815 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 21,810 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 19,625 |  | |
|  | Медиана |  | 20,500 |  | |
|  | Дисперсия |  | 21,963 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 4,686 |  | |
|  | Минимум |  | 8,000 |  | |
|  | Максимум |  | 25,000 |  | |
|  | Размах |  | 17,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 8,000 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,976 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | 0,559 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| омр.к | Среднее |  | 20,000 | 1,147 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 17,554 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 22,446 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 20,000 |  | |
|  | Медиана |  | 19,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 21,067 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 4,590 |  | |
|  | Минимум |  | 11,000 |  | |
|  | Максимум |  | 29,000 |  | |
|  | Размах |  | 18,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 6,250 |  | |
|  | Асимметрия |  | 0,099 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | 0,072 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| омр.д | Среднее |  | 17,125 | 1,176 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 14,619 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 19,631 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 16,972 |  | |
|  | Медиана |  | 17,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 22,117 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 4,703 |  | |
|  | Минимум |  | 10,000 |  | |
|  | Максимум |  | 27,000 |  | |
|  | Размах |  | 17,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 6,750 |  | |
|  | Асимметрия |  | 0,464 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,363 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| омр.ср | Среднее |  | 18,688 | 1,032 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 16,489 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 20,886 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 18,597 |  | |
|  | Медиана |  | 19,000 |  | |
|  | Дисперсия |  | 17,029 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 4,127 |  | |
|  | Минимум |  | 12,000 |  | |
|  | Максимум |  | 27,000 |  | |
|  | Размах |  | 15,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 5,750 |  | |
|  | Асимметрия |  | 0,053 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -0,258 | 1,091 | |
| \*нормальное распределение | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | |
| омр.с | Среднее |  | 16,188 | 1,058 | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 13,933 |  | |
|  |  | Верхняя граница | 18,442 |  | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 16,208 |  | |
|  | Медиана |  | 15,500 |  | |
|  | Дисперсия |  | 17,896 |  | |
|  | Стд. отклонение |  | 4,230 |  | |
|  | Минимум |  | 9,000 |  | |
|  | Максимум |  | 23,000 |  | |
|  | Размах |  | 14,000 |  | |
|  | Межквартильный размах |  | 7,500 |  | |
|  | Асимметрия |  | -0,071 | 0,564 | |
|  | Эксцесс |  | -1,159 | 1,091 | |

\*нормальное распределение

II группа (специалисты на этапе вторичной адаптации)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| ппм.рн | Среднее |  | 58,056 | 1,606 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 54,668 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 61,443 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 58,062 |  | | |
|  | Медиана |  | 58,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 46,408 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 6,812 |  | | |
|  | Минимум |  | 44,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 72,000 |  | | |
|  | Размах |  | 28,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 7,500 |  | | |
|  | Асимметрия |  | 0,228 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | 0,536 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| ппм.зз | Среднее |  | 43,556 | 1,408 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 40,585 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 46,526 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 43,728 |  | | |
|  | Медиана |  | 43,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 35,673 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 5,973 |  | | |
|  | Минимум |  | 30,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 54,000 |  | | |
|  | Размах |  | 24,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 6,250 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,580 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | 0,489 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| ппм.а | Среднее |  | 77,333 | 1,343 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 74,500 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 80,167 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 77,148 |  | | |
|  | Медиана |  | 78,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 32,471 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 5,698 |  | | |
|  | Минимум |  | 68,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 90,000 |  | | |
|  | Размах |  | 22,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 8,500 |  | | |
|  | Асимметрия |  | 0,071 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | 0,072 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| ппм.ос | Среднее |  | 68,444 | 1,823 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 64,599 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 72,290 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 68,716 |  | | |
|  | Медиана |  | 67,500 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 59,791 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 7,732 |  | | |
|  | Минимум |  | 52,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 80,000 |  | | |
|  | Размах |  | 28,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 13,000 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,342 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -0,429 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| ппм.ор | Среднее |  | 59,111 | 1,414 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 56,128 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 62,094 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 59,123 |  | | |
|  | Медиана |  | 57,500 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 35,987 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 5,999 |  | | |
|  | Минимум |  | 49,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 69,000 |  | | |
|  | Размах |  | 20,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 11,000 |  | | |
|  | Асимметрия |  | 0,087 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -1,022 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| ппм.со | Среднее |  | 24,667 | 1,475 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 21,554 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 27,779 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 25,296 |  | | |
|  | Медиана |  | 27,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 39,176 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 6,259 |  | | |
|  | Минимум |  | 7,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 31,000 |  | | |
|  | Размах |  | 24,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 8,000 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -1,587 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | 2,735 | 1,038 | | |
| \*не нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| ппм.шор | Среднее |  | 47,000 | 1,160 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 44,552 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 49,448 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 46,944 |  | | |
|  | Медиана |  | 47,500 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 24,235 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 4,923 |  | | |
|  | Минимум |  | 37,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 58,000 |  | | |
|  | Размах |  | 21,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 6,000 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,060 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | 0,755 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| ппм | Среднее |  | 270015,139 | 10998,091 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 246811,194 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 293219,083 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 271328,377 |  | | |
|  | Медиана |  | 275328,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 2177244234,053 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 46660,950 |  | | |
|  | Минимум |  | 169832,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 346560,000 |  | | |
|  | Размах |  | 176728,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 62245,750 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,189 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -0,091 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| сппа.оз | Среднее |  | 10,722 | 0,289 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 10,112 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 11,333 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 10,802 |  | | |
|  | Медиана |  | 10,500 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 1,507 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 1,227 |  | | |
|  | Минимум |  | 8,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | | |
|  | Размах |  | 4,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 2,000 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,475 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -0,499 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| сппа.омк | Среднее |  | 10,444 | 0,294 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 9,824 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 11,065 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 10,494 |  | | |
|  | Медиана |  | 10,500 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 1,556 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 1,247 |  | | |
|  | Минимум |  | 8,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | | |
|  | Размах |  | 4,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 1,250 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,574 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -0,152 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| сппа.уут | Среднее |  | 9,778 | 0,454 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 8,820 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 10,736 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 9,864 |  | | |
|  | Медиана |  | 10,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 3,712 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 1,927 |  | | |
|  | Минимум |  | 6,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | | |
|  | Размах |  | 6,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 3,000 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,701 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -0,024 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| сппа.упк | Среднее |  | 10,389 | 0,380 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 9,586 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 11,191 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 10,488 |  | | |
|  | Медиана |  | 10,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 2,605 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 1,614 |  | | |
|  | Минимум |  | 7,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | | |
|  | Размах |  | 5,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 2,250 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,625 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -0,546 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| сппа.ор | Среднее |  | 9,111 | 0,646 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 7,748 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 10,474 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 9,235 |  | | |
|  | Медиана |  | 10,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 7,516 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 2,742 |  | | |
|  | Минимум |  | 4,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | | |
|  | Размах |  | 8,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 3,500 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,978 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -0,102 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| сппа.окл | Среднее |  | 8,556 | 0,742 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 6,990 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 10,121 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 8,728 |  | | |
|  | Медиана |  | 10,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 9,908 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 3,148 |  | | |
|  | Минимум |  | 2,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | | |
|  | Размах |  | 10,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 5,250 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,988 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -0,328 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| сппа.орук | Среднее |  | 10,167 | 0,336 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 9,458 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 10,875 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 10,296 |  | | |
|  | Медиана |  | 10,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 2,029 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 1,425 |  | | |
|  | Минимум |  | 6,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | | |
|  | Размах |  | 6,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 1,250 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -1,152 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | 3,527 | 1,038 | | |
| \*не нормальное распределение | | | |  | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| сппа.ок | Среднее |  | 10,222 | 0,384 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 9,412 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 11,032 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 10,358 |  | | |
|  | Медиана |  | 10,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 2,654 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 1,629 |  | | |
|  | Минимум |  | 6,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 12,000 |  | | |
|  | Размах |  | 6,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 1,250 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -1,321 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | 1,974 | 1,038 | | |
| \*не нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| сппа.уа | Среднее |  | 83,389 | 1,135 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 80,994 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 85,784 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 83,377 |  | | |
|  | Медиана |  | 82,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 23,193 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 4,816 |  | | |
|  | Минимум |  | 76,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 91,000 |  | | |
|  | Размах |  | 15,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 9,000 |  | | |
|  | Асимметрия |  | 0,175 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -1,545 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| омр.фм | Среднее |  | 22,222 | 0,521 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 21,123 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 23,322 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 22,191 |  | | |
|  | Медиана |  | 22,500 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 4,889 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 2,211 |  | | |
|  | Минимум |  | 19,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 26,000 |  | | |
|  | Размах |  | 7,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 4,000 |  | | |
|  | Асимметрия |  | 0,015 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -1,266 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| омр.пв | Среднее |  | 16,500 | 0,595 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 15,244 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 17,756 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 16,500 |  | | |
|  | Медиана |  | 16,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 6,382 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 2,526 |  | | |
|  | Минимум |  | 12,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 21,000 |  | | |
|  | Размах |  | 9,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 4,000 |  | | |
|  | Асимметрия |  | 0,197 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -0,705 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| омр.о | Среднее |  | 12,611 | 0,805 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 10,913 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 14,309 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 12,679 |  | | |
|  | Медиана |  | 14,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 11,663 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 3,415 |  | | |
|  | Минимум |  | 7,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 17,000 |  | | |
|  | Размах |  | 10,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 6,250 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,503 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -1,317 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | |  | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| омр.ор | Среднее |  | 18,778 | 0,934 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 16,807 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 20,749 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 18,809 |  | | |
|  | Медиана |  | 19,000 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 15,712 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 3,964 |  | | |
|  | Минимум |  | 12,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 25,000 |  | | |
|  | Размах |  | 13,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 7,500 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,070 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -1,107 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| омр.к | Среднее |  | 20,722 | 0,949 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 18,720 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 22,725 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 20,691 |  | | |
|  | Медиана |  | 21,500 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 16,212 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 4,026 |  | | |
|  | Минимум |  | 15,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 27,000 |  | | |
|  | Размах |  | 12,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 8,250 |  | | |
|  | Асимметрия |  | -0,131 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -1,502 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка | | |
| омр.д | Среднее |  | 16,889 | 0,855 | | |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 15,085 |  | | |
|  |  | Верхняя граница | 18,693 |  | | |
|  | 5% усеченное среднее |  | 16,877 |  | | |
|  | Медиана |  | 16,500 |  | | |
|  | Дисперсия |  | 13,163 |  | | |
|  | Стд. отклонение |  | 3,628 |  | | |
|  | Минимум |  | 10,000 |  | | |
|  | Максимум |  | 24,000 |  | | |
|  | Размах |  | 14,000 |  | | |
|  | Межквартильный размах |  | 6,000 |  | | |
|  | Асимметрия |  | 0,076 | 0,536 | | |
|  | Эксцесс |  | -0,476 | 1,038 | | |
| \*нормальное распределение |  |  |  |  | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка |
| омр.ср | Среднее |  | 18,222 | 0,934 |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 16,251 |  |
|  |  | Верхняя граница | 20,193 |  |
|  | 5% усеченное среднее |  | 18,080 |  |
|  | Медиана |  | 17,500 |  |
|  | Дисперсия |  | 15,712 |  |
|  | Стд. отклонение |  | 3,964 |  |
|  | Минимум |  | 11,000 |  |
|  | Максимум |  | 28,000 |  |
|  | Размах |  | 17,000 |  |
|  | Межквартильный размах |  | 5,250 |  |
|  | Асимметрия |  | 0,688 | 0,536 |
|  | Эксцесс |  | 1,068 | 1,038 |
| \*не нормальное распределение | | | | | |
|  |  |  | Статистика | Стд. ошибка |
| омр.с | Среднее |  | 15,333 | 0,610 |
|  | 95% доверительный интервал для среднего | Нижняя граница | 14,046 |  |
|  |  | Верхняя граница | 16,621 |  |
|  | 5% усеченное среднее |  | 15,315 |  |
|  | Медиана |  | 15,500 |  |
|  | Дисперсия |  | 6,706 |  |
|  | Стд. отклонение |  | 2,590 |  |
|  | Минимум |  | 11,000 |  |
|  | Максимум |  | 20,000 |  |
|  | Размах |  | 9,000 |  |
|  | Межквартильный размах |  | 3,250 |  |
|  | Асимметрия |  | 0,066 | 0,536 |
|  | Эксцесс |  | -0,562 | 1,038 |
|  | Асимметрия |  | 0,099 | 0,564 |
|  | Эксцесс |  | 0,072 | 1,091 |











I группа - специалисты на этапе первичной адаптации:

Потенциал мотивации: преобладание среднего уровня выраженности потенциала мотивации, (Хср.=282303,5, S=66501,48);

* разнообразие навыков (Xср.=57,88, S=5,1) - средний уровень;
* значимость задач (Xср.=48,06, S=7,23) - средний уровень;
* автономия (Xср.=71,94, S=8,52) - средний уровень;
* обратная связь (Xср.=73,43, S=8,1) - средний уровень;
* отношение к руководству (Xср.=57,5 ,S=8,94) - средний уровень;
* справедливость оплаты (Xср.=22,69, S=4,70) - средний уровень;
* организация работы (Xср.=44,19, S=7,21) - средний уровень.

Мотивация в работе:

* финансовые мотивы (Xср.=22,81, S=3,52) - преобладающий мотив
* признание и вознаграждение (Xср.=17,35 ,S=2,7) - средний уровень;
* ответственность (Xср.=11,56,S=3,265) - средний уровень ближе   
  к низкому;
* отношение с руководителем (Xср.=19,13 S=4,69) - средний уровень;
* карьера (Xср.=20, S=4,59) - средний уровень;
* достижения (Xср.=17,13, S=4,7) - средний уровень;
* содержание работы (Xср.=18,69, S=4,13) - средний уровень;
* сотрудничество (Xср.=16,19, S=4,23) - средний уровень.

Профессиональная адаптация:

* отношение к заведению (Xср.=10,19, S=1,56) - высокий уровень;
* отношение между коллегами (Xср.=10,87, S=0,89) - высокий уровень;
* удовлетворенность условиями труда (Xср.=9,94, S=1,77) - высокий уровень;
* удовлетворенность своим положением в коллективе (Xср.=9,38, S=1,63) - высокий уровень;
* отношение к работе (Xср.=9,50, S=1,9) - высокий уровень;
* отношение к клиентам (Xср.=8,5, S=2,37) - выше среднего;
* отношение к руководителю (Xср.=10,69, S=1,25) - высокий уровень;
* отношение к коллективу (Xср.=9,13, S=1,74) - высокий уровень;
* уровень адаптации (Xср.=83,19, S=3,95) - высокий уровень.

II группа - специалисты на этапе вторичной адаптации

Потенциал мотивации: преобладание среднего уровня выраженности потенциала мотивации, (Хср.=270015,14, S=46660,95);

* разнообразие навыков (Xср.=58,05, S=6,81) - выше среднего;
* значимость задач (Xср.=43,55, S=5,97) - средний уровень;
* автономия (Xср.=77,33, S=5,7) - выше среднего;
* обратная связь (Xср.=68,44, S=7,73) - средний уровень;
* отношение к руководству (Xср.=59,11 ,S=6,0) - средний уровень;
* справедливость оплаты (Xср.=24,67, S=6,26) - средний уровень;
* организация работы (Xср.=47,00, S=4,92) - средний уровень.

Мотивация в работе:

* финансовые мотивы (Xср.=22,22, S=2,21) - преобладающий мотив
* признание и вознаграждение(Xср.=16,5 ,S=2,53) - средний уровень;
* ответственность (Xср.=12,61,S=3,42) - средний уровень;
* отношение с руководителем (Xср.=18,78 S=4,0) - средний уровень;
* карьера (Xср.=20,72, S=4,03) - средний уровень;
* достижения (Xср.=16,89, S=3,63) - средний уровень;
* содержание работы(Xср.=18,22, S=3,97) - средний уровень;
* сотрудничество (Xср.=15,33, S=2,6) - средний уровень.

Профессиональная адаптация:

* отношение к заведению (Xср.=10,7 S=1,22) - высокий уровень;
* отношение между коллегами (Xср.=10,44, S=1,25) - высокий уровень;
* удовлетворенность условиями труда (Xср.=9,78, S=1,92) - высокий уровень;
* удовлетворенность своим положением в коллективе (Xср.=10,39, S=1,61)
* отношение к работе (Xср.=9,11, S=2,74) - высокий уровень;
* отношение к клиентам (Xср.=8,56, S=3,15) - высокий уровень;
* отношение к руководителю (Xср.=10,17, S=1,43) - высокий уровень;
* отношение к коллективу (Xср.=10,22, S=1,63) - высокий уровень;
* уровень адаптации(Xср.=83,39, S=4,82) - высокий уровень.

Для обработки полученных результатов нами так же была применена корреляционная статистика. В целом было обследовано 30 человек. Мотивация труда (по всем шкалам двух методик распределение нормальное - приложение 4), социально-психологическая профессиональная адаптации (по всем шкалам распределение нормальное - приложение 4);

поэтому для изучения взаимосвязи между этими признаками можно использовать метода корреляционного анализа Пирсона.

В результате корреляционного анализа была обнаружена взаимосвязь между шкалами:

I группа - специалисты на этапе первичной адаптации:

* разнообразие навыков и обратная связь (r=0,57, р≤0,05);
* обратная связь и отношение к руководству (r=0,73, р≤0,01);
* обратная связь и отношение к заведению (r=-0,51, р≤0,05);
* отношение к руководству и отношение к заведению (r=-0,54, р≤0,05);
* разнообразие навыков и значимость задач (r=-0,8 р≤0,01);
* разнообразие навыков и справедливость оплаты (r=0,57 р≤0,05);
* автономия и сотрудничество (r=0,53 р≤0,05);
* обратная связь и справедливость оплаты (r=0,54 р≤0,05);
* отношение к руководству и карьера (r=0,50 р≤0,05);
* справедливость оплаты удовлетворенность своим положением в коллективе (r=0,56 р≤0,05);
* организация работы и отношение к работе (r=-0,60 р≤0,05);
* организация работы и содержание работы (r=-0,65 р≤0,05);
* потенциал мотивации и финансовые мотивы (r=0,55 р≤0,05);
* отношения между коллегами и отношение к коллективу (r=-0,74 р≤0,01);
* отношение между коллегами и содержание работы (r=0,7 р≤0,01);
* удовлетворенность условиями труда и отношение к работе (r=-0,55 р≤0,05);
* удовлетворенность условиями труда и отношение к клиентам (r=-0,56 р≤0,05);
* удовлетворенность условия труда и карьера (r=-0,65 р≤0,05);
* отношение к работе и отношение к коллективу (r=0,54 р≤0,05);
* отношение к руководству и достижения (r=-0,66 р≤0,01);
* признание и вознаграждение и ответственность (r=0,67 р≤0,01);
* ответственность и отношения с руководителем (r=0,62 р≤0,05);
* содержание работы и сотрудничество (r=-0,55 р≤0,05);

II группа - специалисты на этапе вторичной адаптации

* разнообразие навыков и отношения между коллегами (r=0,55 р≤0,05);
* автономность и отношение между коллегами (r=0,47 р≤0,05);
* обратная связь и отношение к работе (r=0,59 р≤0,05);
* отношение к руководству и справедливость оплаты (r=0,64 р≤0,05);
* организация работы и достижения (r=-0,55 р≤0,05);
* отношения между коллегами и сотрудничество (r=0,5 р≤0,05);
* удовлетворенность условиями труда и отношение к коллегам (r=0,48 р≤0,05);
* уровень адаптации и удовлетворенность условиями труда (r=0,55 р≤0,05);
* удовлетворенность положением в коллективе и уровень адаптации (r=0,54 р≤0,05);
* отношение к работе и отношение к коллегам (r=0,7 р≤0,01);
* отношение к клиентам и уровень адаптации (r=0,62 р≤0,01);
* отношение к коллективу и сотрудничество (r=-0,54 р≤0,05);
* уровень адаптации и сотрудничество (r=-0,52 р≤0,05);
* отношение к руководителю и достижения (r=-0,54 р≤0,05);
* отношение к руководителю и содержание работы (r=-0,47 р≤0,05).

По результатам исследования можно сказать, что в целом обеим группам присущ средний уровень выраженности мотивации и высокий уровень социально-профессиональной адаптации. Ведущими мотивом является финансовый.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Результаты корреляционного анализа | | | |
| Группа сотрудников на этапе первичной адаптации (I) | | Группа сотрудников на этапе вторичной адаптации (II) | |
| ППМ РН - ППМ ЗЗ | r=0,68, p≤0,01 | ППМ РН - СППА ОМК | r=0,55, p≤0,05 |
| ППМ РН - ППМ ОС | r=0,5, p≤0,05 | ППМ А - СППА ОМК | r=0,47, p≤0,05 |
| ППМ РН - ППМ СО | r=0,52, p≤0,05 | ППМ ОС - СППА ОР | r=0,59, p≤0,05 |
| ПММ А - ОМР С | r=0,53, p≤0,05 | ППМ ОР - ППМ СО | r=0,64, p≤0,05 |
| ППМ ОС - ППМ ОР | r=0,73, p≤0,01 | ППМ ШОР - ОМР Д | r=-0,55, p≤0,05 |
| ППМ ОС - ППМ СО | r=0,54, p≤0,05 | СППА ОМК - ОМР С | r=-0,50, p≤0,05 |
| ППМ ОС - СППА ОЗ | r=-0,51, p≤0,05 | СППА УУТ - СППА ОК | r=0,47, p≤0,05 |
| ППМ ОР - СППА ОЗ | r=-0,55, p≤0,05 | СППА УА - СППА УУТ | r=0,55, p≤0,05 |
| ППМ ОР - ОМР К | r=0,50, p≤0,05 | СППА УПК - СППА УА | r=0,54, p≤0,05 |
| ППМ СО - СППА УПК | r=0,56, p≤0,05 | СППА ОР - СППА ОК | r=-0,7, p≤0,01 |
| ППМ ШОР - СППА ОР | r=-0,61, p≤0,05 | СППА ОКЛ - СППА УА | r=0,62, p≤0,01 |
| ППМ ШОР - ОМР СР | r=-0,65, p≤0,01 | СППА ОК - ОМР С | r=-0,54, p≤0,05 |
| ППМ ППМ - ОМР ФМ | r=0,55, p≤0,05 | СППА УА - ОМР С | r=-0,52, p≤0,05 |
| СППА ОМК - СППА ОК | r=-0,74, p≤0,01 | ОМР ОР - ОМР Д | r=-0,54, p≤0,05 |
| СППА ОМК - ОМР СР | r=0,7, p≤0,01 | ОМР ОР - ОМР СР | r=-0,47, p≤0,05 |
| СППА УУТ - СППА ОР | r=-0,55, p≤0,05 |  |  |
| СППА УУТ - СППА ОКЛ | r=-0,56, p≤0,05 |  |  |
| СППА УУТ - ОМР К | r=-0,65, p≤0,05 |  |  |
| СППА ОР - СППА ОК | r=0,54, p≤0,05 |  |  |
| СППА ОРУК - ОМР Д | r=-0,66, p≤0,01 |  |  |
| ОМР ПВ - ОМР О | r=0,67, p≤0,01 |  |  |
| ОМР О - ОМР ОР | r=0,62, p≤0,05 |  |  |
| ОМР СР - ОМР С | r=-0,55, p≤0,05 |  |  |

В подтверждение гипотезы о взаимосвязи между мотивацией труда и социально - профессиональной адаптацией при помощи корреляционного анализы вывялена связь по нескольким показателям в дых группах.

Группе сотрудников находящихся на этапе первичной адаптации характерна обратная взаимосвязь между адаптацией по отношению к заведению и такими мотивами как отношение к работе и обратная связь. Так же обратная связь прослеживается мотивацией организации работы (другими людьми) и адаптации по отношению к работе, здесь можно сказать и об обратной связи между удовлетворенностью условиями труда и мотивацией к карьере, и между мотивацией к достижениям и адаптации к руководству. Прямая взаимосвязь существует между адаптацией по отношению к коллегам и мотивацией относительно содержания работы, а удовлетворенность положением в коллективе связана с мотивом оплаты.

В группе сотрудников, которые находятся на этапе вторичной адаптации, выявлена обратная взаимосвязь между адаптацией по отношению между коллегами и мотивацией сотрудничества, при этом существует прямая взаимосвязь между адаптацией к отношениям между коллегами и разнообразием навыков и автономностью. Так же обратная взаимосвязь прослеживается между мотивацией сотрудничества и уровнем адаптации, и адаптацией по отношению к коллективу. Прямая взаимосвязь существует между адаптацией к работе и мотивом обратной связи.

Различия двух групп с первичной и вторичной адаптацией (далее первой и второй).

По результатам описательной статистики различия заключаются в том, что в первой группе ответственность на уровне ниже среднего, по сравнению со второй, у которой она на среднем уровне. Во второй группе разнообразие навыков и автономия на уровне выше среднего по сравнению с первой (средние показатели).

По результатам корреляционного анализа:

1. в первой группе характерно связь мотивации разнообразия навыков и мотивации значимости задач, обратной связи и содержания работы, а во второй адаптации к отношениям между коллегами.
2. мотивация организации работы связана с адаптацией по отношению к работе в первой группе, а при вторичной адаптации связана с мотивацией достижений.
3. в первой глупее прослеживается четкая связь между потенциалом мотивации и финансовым мотивом
4. в первой группе удовлетворенность условиями труда связана с адаптацией по отношению к клиентам и адаптацией по отношению к руководителю, а второй связь с адаптацией по отношению к коллективу.
5. в первой и второй группе мотивация достижений связана с отношением к руководству, но в первой отношение к руководству является адаптационным фактором, а во второй мотивационным.

Таким образом, для специалистов на этапе первичной адаптации значимыми являются отношения к руководителю и содержание работы, а для специалистов на этапе вторичной адаптации имеет значение отношения с коллегами. Также достижения при первичной адаптации детерминируются адаптацией к руководству, а при вторичной адаптации содержанием работы и отношением к руководителю как мотивационным компонентом.

Заключение

В данной работе были рассмотрены такие феномены, как мотивация труда и профессиональная адаптация специалистов, и их особенности, выявлены профессионально-обусловленные потребности как внутренний побудитель трудовой активности, выделили основные стадии и факторы успешности профессиональной адаптации.

Изучением проблем мотивации труда занимались такие авторы как Ф.Тейлор, Д.Мак-Клеланд, В.Врум, Р.Хакман и Г.Олдхем, Ф.Герцберг, А.Н.Леонтьев, Е.П.Ильин, С.Б.Каверин А. Г. Шмелев и др. Изучением социально-профессиональной адаптацией занимались А.Н.Леонтьев, Т.Ю.Базаров.

В рамках данной работы проводилось исследование двух групп работников, находящихся на этапах первичной и вторичной адаптации, страховой компании «Групон Россия». Было установлено, что обеим группам присущ средний уровень выраженности потенциала мотивации и высокий - социально-профессиональной адаптации.

Опираясь на результаты корреляционной статистики, можно сказать, существует связь между данными конструктами.

Таким образом, подтвердилась выдвинутая в начале исследования гипотеза о наличии взаимосвязи между мотивацией труда и социально - профессиональной адаптацией.

Так же в ходе исследования подтвердилось предположение о различии групп специалистов, которые находятся на разных этапах социально - профессиональной адаптации.

Список литературы

. В.И. Маслов. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. - Москва, Финпресс, 2004.

. В.И. Маслов. Корпоративная культура в современном менеджменте. «Финансовый бизнес», 2006 № 5.

. У. Джек Дункан. Основополагающие идеи в менеджменте. - Москва, Издательство «Дело», 1996.

. А. Маслоу. Мотивация и личность. - С.-Петербург, Питер, 2003.

. Э. Стак. Коучинг на предприятии. - Москва, Институт консультирования и системных решений, 2006.

. А. Стаднюк. Оценка персонала. - Москва, Бегин групп, 2005.

. Г. Морозова. Психологическое сопровождение организации и персонала. - С.-Петербург, Речь, 2006.

. М.В. Кларин. Корпоративный тренинг. - Москва, Дело, 2002.

9. М. Гарретт. Интервью. <http://www.cntiprogress.ru/seminars/special\_old/default.aspx>

. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПБ., Питер, 2002.

. Кирхлер Э. , Родлер К. Мотивация в организациях//Психология труда и организационная психология; т.1/ Пер. с нем.- Х.:Изд. «Гуманитарный центр», 2003. 144 с.

. Комаров А.В. Адаптационный потенциал молодежи // Педагогическое образование и наука. 2003. №1.

. Комаров А.В. Социально-профессиональная адаптация молодежи // Педагогическое образование и наука. 2003. №1.

. Крысько В.Г. Социальная психология. - М.: Из-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004.

. Матулене Г. О социальной адаптации к деятельности// Психологический журнал. 2002. №5.

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |