

ность спортивно-тактических игр, таких как пейнтбол и лазертаг, к участию в фестивале, а затем и в иной патриотической деятельности могут быть привлечены студенты, ранее не проявлявшие общественной активности. В процессе подготовки и участия в мероприятии студентами будут получены новые знания по истории и культуре родного края, что будет способствовать формированию патриотических взглядов будущих специалистов. Участие в фестивале позволит приобрести студентам военно-прикладные навыки, необходимые для службы в рядах Вооруженных Сил Республики Беларусь.

М.В. Цюхай

УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»
(Республика Беларусь, Гродно)

ОБОСНОВАНИЕ УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ РАБОТОЙ КАК ИНДИКАТОРА ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ

Изменение условий деятельности в организациях различных отраслей национальной экономики актуализирует проблему трудовой адаптации кадров к трансформирующейся среде. Трудовая адаптация включает в себя *преадаптацию* (состоит из стадий профессиональной ориентации, выбора профессии, профессионального обучения и выбора рабочего места) как своеобразную подготовку к этапу *собственно трудовой адаптации*. Дальнейшие социальные перемещения работника зависят от субъективной оценки рабочего места – удовлетворённости работой, а результатом может быть или закрепление в организации, или смена рабочего места (возможно, и профессии). То есть ход трудовой адаптации самоорганизуется через феномен удовлетворённости, являющийся одним из ведущих показателей её эффективности и демонстрирующий уровень адаптации работников в организации.

С точки зрения украинского социолога И.М. Поповой, рассмотрение удовлетворённости как эмоционального состояния радости только отчасти выражает адаптацию, не являясь её вполне адекватным показателем. Как социологическая категория «удовлетворённость» появляется, когда социальные процессы рассматриваются как социально значимое поведение, при этом исследователь различает его *реальный* и *вербальный* уровни: человек *вербально* может демонстрировать высокий уровень удовлетворённости, вместе с тем её *реальный* уровень возможно достаточно низкий, поскольку работник в любую минуту

готов сменить место работы. Вербальный уровень удовлетворённости может ввести в заблуждение, если рассматривать адаптацию как степень включённости личности в организацию *на уровне норм, целей и ценностей*, но если распространить адаптацию также *на уровень потребностей и интересов*, то необходимо учитывать реальный срез, *структуру* удовлетворённости [1, с. 504]. Для реализации этой задачи необходимым представляется опора на результаты исследований западных социальных психологов. Так, в *гуманистической психологии* процесс адаптации описывается формулой: «конфликт – фрустрация – акты приспособления». Причём конфликт возникает при рассогласовании реальности не с любыми потребностями личности, а лишь когда фрустрируются фундаментальные, базовые потребности [2, с. 73]. К их числу американский социальный психолог А. Маслоу относит: *физиологические потребности, потребность в безопасности, потребности в любви и привязанности и принадлежности, потребности в уважении, потребности в самоактуализации* [3, с. 60-68]. Согласно его концепции, высшие потребности могут направлять поведение индивида лишь в той мере, в какой удовлетворены его низшие потребности: «Когда у человека появляются другие (и высшие) потребности, именно они скорее доминируют в организме, нежели физиологические стремления. И когда эти потребности удовлетворены, вновь появляются новые (и ещё более высокие) потребности, и т. д.» [3, с. 63]. В целом теория А. Маслоу оказывает большое влияние на изучение проблемы мотивации и адаптации к труду, но она не была проверена с помощью эмпирических исследований, её критиковали за очевидную жёсткость [4, с. 254]. В то же время разработанная Ф. Херцбергом *двухфакторная теория мотивации* позволяет выявить реальную *структуру* удовлетворённости [5]. «Было обнаружено, что описания «хороших» периодов чаще всего связаны с содержанием работы, в частности с достижениями, признанием, прогрессом, ответственностью и самой работой. С другой стороны, описания «плохих» периодов в основном относились к рабочей среде. Политика, проводимая компанией, руководство, условия работы и оплата труда чаще появлялись в этих интервью, чем в тех, которые рассказывали о «хороших» периодах. В модели Ф. Херцберга факторы относятся к одной из этих групп: одна включает в себя те, которые обуславливают удовлетворённость и мотивацию, кажется, что они эффективны для мотивации человека к достижению сверхвысоких показателей и приложению усилий. К другой группе относятся факторы, способные породить неудовлетворённость,

в основном, это рабочая среда. Они помогают, прежде всего, предотвратить неудовлетворённость работой, но лишь в малой степени обуславливают позитивное отношение к работе. Последние были названы гигиеническими факторами в медицинском смысле этого термина, т. е. превентивные и связанные с окружающей средой» [4, с. 258].

Итак, анализ трудовой адаптации потребовал, с одной стороны, учёта вербального уровня удовлетворённости работой, а с другой, – изучения её реальной структуры. При этом иерархическая модель мотивации А. Маслоу не может служить методологической основой анализа структуры удовлетворённости, поскольку отсутствуют эмпирически подтверждённые выводы о том, что потребности стабильно движутся *вверх* по предложенной им схеме, тогда как верифицированная в процессе проведения эмпирических исследований мотивационно-гигиеническая теория Ф. Херцберга позволяет выявить, какие факторы доминируют в структуре удовлетворённости работой.

Литература:

1. Добреньков, В.И. Фундаментальная социология / В.И. Добреньков, А.И. Кравченко : в 15 т. – Т. 12 : Экономика и труд / В.И. Добреньков, А.И. Кравченко. – М.: ИНФРА, 2007. – 1152 с.
2. Реан, А.А. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 479 с.
3. Маслоу, А. Мотивация и личность : 3-е изд. / А. Маслоу; [пер. с англ.]. – СПб.: Питер, 2009. – 352 с.
4. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / М. Армстронг. Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.
5. Херцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ. [Д.А. Куликов]. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.

О.Н. Шкут

*ЧУО «Минский институт управления»
(Республика Беларусь, Минск)*

АНАЛИЗ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ФАКТОРИНГЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В силу многочисленных преимуществ перед другими способами финансирования субъектов хозяйствования в мировой практике факторинг выступает в качестве одного из наиболее динамично развивающихся сек-