

**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Н И У « Б е л Г У »)**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ**

Кафедра общей и клинической психологии

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ЦЕННОСТНЫХ
ОРИЕНТАЦИЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Магистерская диссертация
студентки очной формы обучения
направления подготовки 37.04.01 Психология
магистерская программа «Психология личности»
2 курса группы 02061605
Шестаковой Анастасии Владимировны

Научный руководитель:
канд. философ. наук,
профессор Ткачев В.Н.

Рецензент:
канд. пед. наук
Возняк И.В.

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

	стр.
ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.....	9
1.1. Роль мотивации в организации деятельности.....	9
1.2. Условия формирования трудовой мотивации.....	21
1.3. Психологический подход к изучению ценностных ориентаций личности.....	32
1.4. Взаимосвязь трудовой мотивации и ценностных ориентаций личности.....	43
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.....	49
2.1. Организация и методы исследования.....	49
2.2. Анализ результатов эмпирического исследования.....	55
2.3. Разработка, реализация и оценка эффективности программы развития трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации.....	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	93
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	99
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления ...	111
Приложение 2. Коррекционно-развивающая программа «Развитие трудовой мотивации и ценностных ориентаций у работников организации».....	127
Приложение 3. Сводные таблицы полученных данных.....	147

Введение

Актуальность и постановка проблемы исследования: Актуальность исследования взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций личности определена как теоретическими работами, так и запросами практики. В настоящее время сложилось определенное общепринятое понимание роли мотивационных факторов в формировании управленческих процессов, направленных на снижение издержек и повышение эффективности производства.

Успешность профессиональной деятельности зависит от ключевых личностных черт, таких как мотивация трудовой деятельности и целеполагание. В свою очередь, сформированная система ценностных ориентаций, а также четко действующая эффективная система мотивации предопределяют не только повышение социального и творческого потенциала личности конкретного работника, но и влияют на результаты деятельности организации.

Как показывает анализ исследований, проблема трудовой мотивации изучается достаточно активно современными учеными, но до сих пор данная проблема так и не нашла своего полноценного решения. Сложность и противоречивость изучения процесса мотивации объясняется тем, что каждый автор имеет свой взгляд на данную проблему, каждый по-своему трактует содержание мотивационного процесса, структуру мотива; по-разному определяются условия и факторы развития трудовой мотивации и т.д.

Проблему мотивации личности изучали: Б.Г. Ананьев, В.Г. Асеев, Т.О. Гордеева, Е.П. Ильина, В.И. Ковалёв, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, М.Ш. Магомед-Эминов, С.Л. Рубинштейн, Б.А. Сосновский, Д. Макклелланд, А. Маслоу, Х. Хекхаузен, П.М. Якобсон и др.

Мотивационная сфера исследовалась как структурно-иерархическое образование Н.Н. Акимовой, Б.Г. Ананьевым, В.Г. Асеевым, А.Н. Леонтьевым и др.

Типологию и структуру мотивов исследовали А.К. Маркова, Б.А. Сосновский и др. Такие авторы, как С.В. Дроздов, Б.С. Илькевич, В.А. Петровский и др., исследовали психологические механизмы возникновения и развития мотивации в контексте процессуальных характеристик.

Проблема места мотивации личности относительно различных видов профессиональной деятельности затронута в исследованиях В.Г. Асеева, А.А. Деркача, О.И. Клименко, А.К. Марковой, О.В. Москаленко и др.

Среди зарубежных авторов весомый вклад в разработку проблемы мотивации внесли: Д. Макклелланд, А. Маслоу, Х. Хекхаузен и др.

Изучение проблемы ценностных ориентаций интересовало многих ученых (Л.М. Архангельский, А.Г. Здравомыслов, Ф.Н. Нагой, Н.Ф. Наумова, А.В. Петровский, А.В. Печерский, Н.А. Самойлик, О.Н. Спирина, В.П. Тугаринов и др.)

Ценностные ориентации определяют главное и относительно устойчивое отношение личности к основным сферам жизни, к самому себе, к другим людям, к миру. Человек проявляет активность только в ситуациях, которые представляют для него важность, значимость, т.е. определенную ценность.

Проведенный теоретический анализ показал, что, несмотря на достаточно большое количество исследований по данной теме, большинство из них носят теоретический характер, вопрос изучения взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации представлен недостаточно. Однако система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее взглядов на окружающий мир, к другим людям, к себе, основу мировоззрения. Именно через направленность личности ее ценностные

ориентации находят свое реальное воплощение в активной деятельности человека, то есть становятся устойчивыми мотивами деятельности и превращаются в убеждения.

Проблема исследования: какова связь трудовой мотивации и ценностных ориентаций у работников организации?

Объект исследования: мотивационная сфера трудовой деятельности персонала организации.

Предмет исследования: связь мотивационных факторов трудовой деятельности и ценностных ориентаций работников организации.

Цель исследования: выявить характер связи мотивационных факторов трудовой деятельности и ценностных ориентаций личности работников организации.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь между ценностными ориентациями работников организации и мотивационными факторами их трудовой деятельности. У работников с выраженными ценностями материального благосостояния и высокого социального статуса основными мотивационными факторами трудовой деятельности являются заработная плата, самостоятельность в работе и дружный коллектив; для сотрудников с ценностями общения, отдыха и помощи другим людям главным мотиватором является положительный результат труда, признание и одобрение коллективом.

Для достижения цели исследования, необходимо решить следующие **задачи:**

1. Осуществить теоретический анализ исследований проблемы трудовой мотивации в психологии.
2. Рассмотреть подходы к изучению ценностных ориентаций сотрудников организации.
3. Изучить связь трудовой мотивации и ценностных ориентаций у работников организации.

4. Определить психологические условия формирования трудовой мотивации и ценностных ориентаций у работников организации.

5. Разработать, внедрить и оценить эффективность программы формирования трудовой мотивации и ценностных ориентаций у работников организации.

Теоретической основой исследования выступили положения о личности, как системном образовании (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский); подходы к изучению трудовой мотивации (В.Г. Асеев, Е.П. Ильин, Б.А. Сосновский, Д. Макклелланд, А. Маслоу); теоретические модели изучения ценностных ориентаций (Ю.В. Брагина, А.Г. Здравомыслов, Н.А. Самойлик, О.Н. Спирина), стратометрическая концепция коллектива (А.В. Петровский).

Методы исследования. Для проверки гипотезы нами были использованы следующие методы исследования:

1. Организационные (анализ, сравнение и обобщение психологической литературы по проблеме исследования);

2. Эмпирические (наблюдение, беседа, психодиагностические методики, эксперимент);

3. Методы интерпретации.

4. Методы количественной и качественной обработки данных (описательная статистика, U-критерий Манна-Уитни, ϕ^* -критерий Фишера, факторный анализ на основе пакета статистических программ SPSS (ver.13));

Методики исследования:

- Методика «Мотивация трудовой деятельности» К. Замфир (в модификации А. Реана).

- Диагностика мотивации достижения А. Мехрабиана.

- Методика «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина в адаптации Е.А. Климова.

- Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» Н.П. Фетискина.
- Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова).

Положения, выносимые на защиту:

1. Ценностные ориентации являются психологической характеристикой личности, одним из центральных личностных образований, влияющим на отношение человека к общественной действительности и определяющим мотивацию его поведения, которая, в свою очередь, оказывает важную роль в процессе формирования успешной деятельности работников организации.

2. Доминирующими в профессиональной деятельности сотрудников организации являются внешние мотивы. Личностная позиция сотрудника на основе внешнего типа мотивации ориентирована на его внешние потребности по отношению к содержанию самой деятельности, что приводит к снижению качества результатов деятельности и не обеспечивает полноценного включения в процесс труда.

3. Самыми значимыми для сотрудников организации являются такие ценности, как «приятное времяпрепровождение, отдых», «высокое материальное благосостояние», «любовь», «высокий социальный статус и управление людьми», «признание и уважение людей и влияние на окружающих», «общение», «здоровье».

4. Возможность повышения трудовой мотивации достигается путем развития ценностно-смысловой сферы, профессиональной направленности, ориентации работников на достижение успеха в профессиональной деятельности, формирования позитивного восприятия будущего, повышения адаптационных и мобилизационных возможностей.

Научная новизна исследования заключается в систематизации взглядов отечественных и зарубежных психологов на проблему трудовой мотивации; в определении условий формирования трудовой мотивации; в

анализе взаимосвязи между ценностными ориентациями личности работников организации и мотивационными факторами трудовой деятельности.

Теоретическая значимость исследования состоит в установлении взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации.

Практическая значимость исследования заключается в развитии трудовой мотивации и ценностных ориентаций у работников организации, в том, что результаты исследования могут быть использованы в практике профессионального подбора, профконсультирования, в сфере управленческой деятельности. Разработанная программа может быть использована психологами организаций с целью формирования трудовой мотивации, ориентации работников на достижение успеха в профессиональной деятельности.

База исследования: исследование было проведено на базе организации «Торговый дом Агро-Белогорье».

Выборка испытуемых состояла из 50 работников (служащих) в возрасте 25-35 лет.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников (108) и приложения. Работа изложена на 110 страницах, имеет 8 рисунков, 6 таблиц.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Роль мотивации в организации деятельности

Ведущая роль в регуляции поведения и деятельности человека, с точки зрения современной психологии, принадлежит мотивационно-смысловой сфере личности, являющейся мощным фактором личностного и профессионального роста. В настоящее время интерес к проблемам личности приводит к росту количества психологических исследований, посвященных внутреннему, побудительному и ценностно-смысловому аспектам личности. Человек, являясь биопсихосоциальным субъектом, внутренне ориентирован на смысл всего того, что он делает, создает и воспринимает (таким образом, отвечая на вопрос «зачем?»).

По мнению А.В. Петровского, развитие личности можно описать как процесс вхождения в социум, как постоянную смену различных общностей, где каждое из таких вхождений является этапом на пути развития. Вне зависимости от типа и уровня развития таких общностей человек проходит универсальные стадии вхождения в общность, решая при этом встающие перед ним задачи. Выделено три таких универсальных стадии (адаптация/дезадаптация, индивидуализация/деиндивидуализация, интеграция/деинтеграция) [72].

По мнению В.Г. Асеева, под «мотивом понимается состояние предрасположенности, готовности, склонности человека действовать тем или иным способом. А мотивация направлена на осуществление сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, под воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов» [10, с. 134].

Н.Н. Акимова указывает, что мотивация отвечает на вопрос: почему человек так поступает, что способствует его выбору. Термин «мотив» - в переводе с французского, в буквальном смысле означает «побуждение», т.е. побуждение к деятельности. Мотив, на основании ее многочисленных исследований, можно рассматривать как осознанную зависимость удовлетворения потребности личности от выполнения действий направленных на исполнение личностных и профессиональных потребностей [2].

А.Н. Леонтьев впервые использует понятие «мотив», причем очень неожиданным образом, противопоставляя мотив интересу. Одновременно он констатирует и несовпадение мотива с целью, показывая, что действиям ребенка с предметом придает устойчивость и вовлеченность что-то другое, нежели интерес к самому содержанию действий. Под мотивом он понимает только то, что сейчас называют «внешний мотив», в противоположность внутреннему. Это внешняя движущая причина деятельности [56].

Причиной постепенного зарождения интереса к деятельности, ранее его не вызывавшей, А.Н. Леонтьев считает установление связи типа средство-цель между этой деятельностью и тем, что заведомо интересно ребенку. По сути, речь идет о том, что в более поздних работах А.Н. Леонтьева получило название личностного смысла.

Именно из начального различения мотива и интереса выросло более позднее разведение А.Н. Леонтьевым мотивов-стимулов, лишь побуждающих подлинный интерес, но не связанных с ним, и смыслообразующих мотивов, имеющих для субъекта личностный смысл и в свою очередь придающих смысл действию. «Мотивы-стимулы» не лишены смысла и смыслообразующей силы, однако их специфика в том, что они объединены с потребностями. Разрыв и этих связей приводит к исчезновению побуждения [55].

А.Н. Леонтьев считал, что термином «мотивация» в современной психологии обозначаются как минимум два психических явления:

«1. Совокупность побуждений, вызывающих активность индивида и определяющую её активность, т.е. система факторов, детерминирующих поведение;

2. Процесс образования, формирования мотивов, характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне». [56, с. 192].

С.Л. Рубинштейн считает, что «мотив – это не любое, а осознанное побуждение, отражающее готовность человека к действию или поступку» [80, с. 109].

Мотивация, по замечанию С.Л. Рубинштейна, есть «детерминация деятельности изнутри личности. Поэтому важно обращать внимание не на то, как человек действует, а ради чего он осуществляет свои действия и поступки. В процессе обучения в вузе большую роль играет какую позицию занимает личность, какую степень инициативности проявляет в постановке целей и задач, в самостоятельности принятия решений, какой вклад вносит в коллективную или групповую (командную) деятельность» [80, с. 110].

Согласно А.А. Файзуллаеву, побуждение становится мотивом лишь при его осознании и принятии личностью [96].

Х.Р. Агаларов отмечает: «Мотивация занимает ведущее место в структуре деятельности, обеспечивая в итоге ее качественность, продуктивность и результативность» [1, с.7].

С.В. Дроздов считает, что мотивация находит свое выражение в побуждении человека к действию, в мобилизации его внутренней энергии, в направленности его действий и поступков [32].

Следовательно, понятие мотивации можно трактовать как процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

А.Н. Леонтьев представил основные положений теории мотивации:

«1. Источником человеческой мотивации служат потребности.

2. Встреча с предметом — опредмечивание потребности — превращает этот предмет в мотив целенаправленной деятельности. Потребности развиваются через развитие их предметов.

3. Мотив — это тот результат, то есть предмет, ради которого осуществляется деятельность. Мотив — это приобретаемое предметом системное качество, проявляющееся в его способности побуждать и направлять деятельность.

4. Человеческая деятельность полимотивирована.

5. Мотивы выполняют функцию побуждения и направления деятельности, а также смыслообразования - придания личностного смысла самой деятельности и ее компонентам» [55, с. 284].

Различение «смыслообразующих мотивов» и «мотивов-стимулов» во многом сходно с укоренившимся в современной психологии различием двух качественно различных и основанных на разных механизмах видов мотивации — мотивации внутренней, обусловленной самим процессом деятельности, как она есть, и внешней мотивации, обусловленной пользой, которую может получить субъект от использования отчуждаемых продуктов этой деятельности.

Это разведение было введено E.L. Deci, R. Koestner, R.M. Ryan. Соотношение внутренней и внешней мотивации стало активно изучаться в 1970-1980-е гг. и остается актуальным в наши дни [107].

Д.А. Леонтьев отмечает, «мотив «запускает» человеческую деятельность, определяя, что именно нужно субъекту в данный момент, но он не может придать ей конкретную направленность иначе, чем через формирование или принятие цели, которая и определяет направление действий, приводящих к реализации мотива» [57, с.51].

По мнению Д.А. Леонтьева, мотив определяет зону целей, и в рамках этой зоны ставится конкретная цель, заведомо связанная с мотивом. Мотив — это то, что порождает данную деятельность, без чего ее не будет, причем он может не осознаваться или осознаваться искаженно. За любой действующей

целью открывается мотив деятельности, который объясняет, почему субъект принял данную цель к исполнению, будь то цель, созданная им самим или заданная извне. Мотив связывает данное конкретное действие с потребностями и личностными ценностями [58].

Другое теоретическое осмысление качественных различий мотивации представлено в теории самодетерминации E.L. Deci, R.M. Ryan, в терминах интернализации мотивационной регуляции и мотивационного континуума, в которых прослеживается динамика «вращения» внутрь мотивов, изначально коренящихся во внешних требованиях, иррелевантных потребностям субъекта [108].

Т.О. Гордеева отмечает, в теории самодетерминации предложено четкое описание качественного континуума форм мотивации, а в теории деятельности лучше проработано теоретическое объяснение мотивационной динамики. Ключевым выступает понятие личностного смысла, связывающего цели с мотивами и мотивы с потребностями и личностными ценностями [27].

А.Н. Ващенко отмечает, возможный вариант возникновения мотива можно представить так: «возникновение потребности – ее осознание – «встреча» потребности со стимулом – трансформирование (обычно посредством стимула) потребности в мотив и его осознание. Этот процесс соотнесения, осуществляемый с помощью мышления (анализ условий, средств и путей решения задачи, учет последствий), приводит к постановке цели и определению плана действий» [20, с. 5].

Однако, по мнению И.В. Гладкой, на формирование мотива оказывают влияние и особенности личности [26].

На сегодняшний день существует много разнообразных концепций и теорий, посвященных изучению мотивов, мотивации личности.

Во второй половине XX в. в психологии создана и детально разработана теория мотивации достижения успехов в различных видах деятельности. Основателями этой концепции считаются ученые

Д.Макклелланд [62] и Х. Хекхаузен [99]. Согласно их теории в основе трудовой мотивации два ведущих мотива: мотив достижения успеха, мотив избегания неудачи. При ориентации на успех, человек не испытывает страха перед неудачей, а при ориентации на неудачу, будет тщательнее взвешивать свои возможности, колебаться при принятии решения.

Д. Макклелланд выделял три группы потребностей: во власти, в успехе, в причастности.

Потребность во власти является приобретенной, развивается на основе обучения, жизненного опыта и состоит в том, что человек стремится контролировать действия других людей, оказывая на них существенное влияние. Люди с высокой мотивацией властвования делятся на две группы. Первую группу составляют те, кто стремится к власти ради властвования. Таких людей привлекает сама возможность командовать, властвовать над другими. Ко второй группе принадлежат те, кто стремится к власти для того, чтобы добиться решения групповых задач организации.

Потребность в успехе может быть удовлетворена только при доведении работы до успешного завершения. Человек, стремящийся к успеху, ставит перед собой более сложные задачи, желает получить отзывы о своей деятельности. Потребность в успехе (мотивация достижений) является общей для большинства людей. Однако степень ее развития у разных субъектов различна.

Потребность в причастности часто называют партисипативной потребностью, потребностью соучастия. Она выражается в стремлении к культурным дружественным отношениям с окружающими. Люди с высокой потребностью в причастности стремятся к установлению хороших отношений с окружающими, ожидают получить одобрение и поддержку от своих коллег, а также от лиц, имеющих более высокий социальный статус [62].

Для понимания сущности мотивов важна позиция А. Маслоу, который предположил, что все потребности врожденные, и представил свою

концепцию иерархии потребностей в мотивации человека. В основание иерархии лежат физиологические потребности – голод, жажда, потребность во сне, выше, расположены потребности безопасности – долговременное выживание и стабильность. Следующий уровень - потребности в принадлежности и любви, присоединение и принятие. Потребности уважения: достижение успеха, одобрение, признание, компетентность находятся на следующем уровне, эстетические потребности, расположенные выше, это гармония, порядок и красота, а на высшем уровне расположены потребности самоактуализации: реализация потенциала [65].

Б.А. Сосновский говорит о комплексных мотивационно-смысловых образованиях, которые понимаются в качестве «целостных, личностных, психологических объединений субъективных потребностных состояний, внутренних мотивов личности и субъективных смыслов» [89, с. 84].

Т.О. Гордеева, И.Н. Ильдудова, Р.В. Заверткин, И.В. Константинова, В.О. Костикова считают, что в рамках когнитивного направления важная роль придаётся феноменам, которые связаны с сознанием и знаниями человека. Побуждение к действию может возникнуть у человека, согласно данному подходу, не только под воздействием эмоций, но также под влиянием знаний (когниций), которые могут быть согласованными или противоречивыми [28].

Как обозначает М.В. Прохорова, В.М. Прохоров, значимым положением теории когнитивного диссонанса является утверждение, что система знаний человека о мире и о себе стремится к согласованию. При возникновении дисбаланса или рассогласования индивид стремится снять или уменьшить напряжение и такое стремление само по себе может стать сильным мотивом его поведения [78].

Несколько иной подход в описании мотивации предлагают М. Мескон, М. Альберт, М. Хедоури. По их мнению, люди субъективно определяют соотношение полученного вознаграждения с затраченными усилиями и затем соотносят данное отношение с тем, что имеют другие люди, выполняющие

аналогичную работу. Если сравнение обнаруживает дисбаланс и несправедливость (т.е. человек считает, что его коллега получает за ту же работу большее вознаграждение), то у него возникает психическое напряжение. Чтобы мотивировать сотрудника, необходимо восстановить справедливость, устранив дисбаланс. В соответствии с теорией справедливости, пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут стремиться уменьшить интенсивность труда. При этом восприятие и оценка справедливости носят относительный характер [33].

К. Левин в теории поля изображает мотивационную динамику как проявление поведения функции целостного «жизненного пространства», охватывающего как индивида и его потребности, так и окружение. Из-за всевозможных влияний, взаимодействия с полями других людей, а также оказываемых на человека воспитательных воздействий его мотивационное поле оказывается включенным в создаваемую социальной системой тотальную мотивационную атмосферу. Такая атмосфера детерминирует мотивационное поле человека как прямо, определяя его в некоторый момент, через актуализацию потребностей, так и опосредованно, влияя на организацию и развитие потребностей [54].

Таким образом, мотив рассматривается как сложное психическое образование, которое возникает в результате многоэтапного процесса мотивации.

О сложной многомерной структуре мотива говорят Е.П. Ильин [41] и М.Ш. Магомед-Эминов [61]. Однако М.Ш. Магомед-Эминов не определял структурные компоненты мотива.

Е.П. Ильин в структуре мотивов выделяет интеллектуальный, волевой и эмоциональный компоненты. При этом он считает, что в одних случаях в мотивах преобладает интеллектуальное начало, в других – эмоциональное. Возможно и их равновесие, но, как правило, они находятся в антагонизме друг к другу [41].

Е.И. Макринова указывает, что в настоящее время организации используют в управлении персоналом следующие виды мотивирования и стимулирования персонала - материальные, к которым относятся денежное премирование, увеличение заработной платы, различные бонусы и другие, а также нематериальные, в виде карьерного роста, похвалы, награждения грамотами, социальных льгот [63].

А.Н. Сорочайкин, Л.В. Ермолина отмечают, что процесс мотивации персонала представляет собой одно из важнейших направлений в управлении персоналом, так как является способом побуждения сотрудников к выполнению своей работы более эффективно с целью реализации их потребностей, интересов в комплексе с достижением целей предприятия [88].

Таким образом, мотивацию можно определить как комплекс внутренних и внешних факторов, побуждающих работников к деятельности, направленной на достижение целей заданных в компании.

Г.И. Коноплева отмечает, низкий уровень мотивации труда в компании приводит к высокой текучести кадров, в том числе высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов, что отрицательно сказывается на уровне производительности труда. В целом всю совокупность мотивов можно сгруппировать на три группы: экономический мотив (стремление к более высокой заработной плате), организационный мотив (стремление к интересной и содержательной работе), моральный мотив (признание заслуг работника, его авторитета) [49].

Для решения этой задачи необходимо создание механизма мотивации повышения эффективности труда. Под этим подразумевается совокупность методов и приёмов воздействия на работников со стороны системы управления предприятий, побуждающая их к определенному поведению в процессе труда для достижения целей организации, основанной на необходимости удовлетворения личных потребностей.

Н.В. Самоукина обозначает, в процессе трудовой деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить основные потребности

путем выполнения своих трудовых обязанностей. «Трудовая мотивация рассматривается как:

- совокупность мотивов поведения и деятельности;
- система внутренних и внешних факторов;
- побуждение к активной деятельности;
- использование мотивов поведения;
- побудительная причина, повод;
- процесс стимулирования действия любых стимулов» [83, с.74].

Т.А. Дудник, В.П. Заралиди, И.А. Вельц считают, мотивы трудовой деятельности – это по сути причины, определяющие поведение человека в процессе труда. Мотивация сотрудника может быть как внутренней, зависящей от содержания его потребностей или ролей, так и внешняя, которая подразделяется на административную, экономическую и социальную. Получается, что внешняя мотивация не связана с содержанием определенной деятельности, но обусловлена внешними по отношению к объекту управления обстоятельствами. Внутренняя мотивация – это мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности. Авторы выделяют следующие индикаторы, по которым можно оценить уровень мотивации у сотрудника: формирование ощущения радости от работы; развитие заинтересованности в труде; идентификация работника с предприятием; сотрудничество; побуждение к возникновению новых идей и представлений [33].

А.П. Егоршин подчеркивает, в настоящее время в стране происходит изменение трудовой мотивации. На первый план в сознании и поведении молодого поколения выходят предприимчивость, стремление к материальному достатку и развитию личности. И материальные стимулы становятся основой удовлетворения потребностей высшего порядка, таких, как потребности в саморазвитии, духовном и профессиональном росте. Основная роль мотивации в организации заключается в том, что она оказывает влияние на персонал через различные побудительные мотивы к

эффективной трудовой деятельности, коллективные и индивидуальные поощрения [35].

В теории управления персоналом существует множество классификаций видов мотивации сотрудников. Ряд исследователей выделяют два основных ее вида: во-первых, мотивация может быть внутренней, то есть люди могут мотивировать самих себя на выполнение работы, которая удовлетворяет их потребности или приближает к достижению поставленной цели; во-вторых, существует и широко распространена мотивация внешняя, которая исходит от руководителя. К факторам внутренней мотивации относятся ответственность (ощущение важности и необходимости выполняемой работы), независимость (свобода действий), возможность развивать и использовать навыки и способности, интересная работа, возможность для продвижения и развития. Внешними мотиваторами (тем, что делается для людей, чтобы мотивировать их) являются такие меры, как вознаграждение (повышенная оплата, похвала, продвижение) и наказание (дисциплинарные меры, штрафы, критика) [35].

Таким образом, человеком движут некие мотивы, которые побуждают его к трудовой деятельности. Иными словами, мотив «направляет» человека, побуждает его к конкретной деятельности в том случае, если она каким-либо образом ведет к удовлетворению потребностей индивида.

Поэтому, на наш взгляд, понятие трудовую мотивацию следует определить как совокупность внутренних движущих сил и внешних условий, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова классифицируют трудовые мотивы на две основные группы: материальные; нематериальные.

К формам нематериальной мотивации сотрудников, как правило, относят различные методы повышения привлекательности работы в данной организации, такие как: возможности карьерного роста; получения права

совещательного голоса при принятии решений руководством; повышения квалификации; организации гибкого графика работы и т.д.

В свою очередь материальная мотивация включает в себя два вида: прямая – повременная/сдельная оплата труда, премирование трудовых достижений, участие в доходах компании, оплата обучения и т.д.; косвенная – предоставление льгот для приобретения (оплаты) жилья, льготы на проезд в транспорте, организация питания на предприятии и т.д. [37].

Зачастую менеджмент организации уделяет большое внимание материальной мотивации, игнорируя нематериальную составляющую. Определенно, материальная мотивация имеет свои преимущества. В частности, она является более универсальной, так как каждый работник, вне зависимости от занимаемой позиции в организации, нацелен на получение дохода от его непосредственной трудовой деятельности.

А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели отмечают, мотивы в трудовой сфере выполняют разные функции, которые реализуются в поведении работника в трудовой деятельности:

- ориентирующая функция, нацеливающая работника на ситуацию выбора вариантов поведения;
- смыслообразующая функция, если мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения работника, отражает в его поведении личностный смысл;
- опосредствующая функция, отражающая в мотиве результат воздействия на поведение работника внутренних и внешних побуждений;
- мобилизующая функция, состоящая в том, что мотив заставляет силы организма работника сконцентрироваться для выполнения значимых для него видов деятельности;
- оправдательная функция, отражающая в мотиве поведения отношение работника к общепринятому и установленному образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме [93].

Так как человек включен в систему разнообразных отношений с предметным миром, с обществом, окружающими людьми, то его трудовая мотивация обосновывается одновременно несколькими мотивами. Однако, следует отметить, что несмотря на эффективность и универсальность материального стимулирования, использование только этой составляющей не принесет желаемого результата. Каждому работнику присущи его личные индивидуальные цели и ценности, а также потребности. Кроме того, материальные выплаты зачастую приводят к возникновению конфликтов, поскольку ставится под сомнение объективность и справедливость их распределения.

Таким образом, изучение вопроса трудовой мотивации является дискуссионным. Мотивы трудового поведения, как правило, находятся в различном отношении между собой, могут усиливать или ослаблять друг друга, быть противоречивыми и т. д. В связи с этим трудовую мотивацию персонала необходимо рассматривать как сложное явление, требующее глубокого научного анализа, выбора в каждой конкретной организации особых методов и форм стимулирования труда, наиболее эффективно воздействующих на структуру мотивов и соответственно на формирование отношения к труду и качество выполняемой работы. Следует отметить, что путь к эффективному управлению персоналом лежит через развитие его мотивации.

1.2. Условия формирования трудовой мотивации

В современных условиях мотивация деятельности в любой сфере выдвигается на передний план, поскольку мотив является пусковым элементом к деятельности, к конкретным действиям. Профессиональный успех человека зависит от того, как индивидуально-психологические

особенности соответствуют требованиям профессии, где, в свою очередь, первостепенную важность имеют личностная мотивация и направленность.

Проблему формирования трудовой мотивации рассматривали В.Г. Асеев, А.А. Бодалев, И.А. Баткаева, А.А. Вербицкий, С.В. Гаврилова, А.А. Деркач, Т.И. Захарова, Т.С. Кабаченко, А.Я. Кибанов, А.К. Маркова, О.В. Москаленко, Ю.П. Поваренков, Н.В. Самоукина и др.

Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова отмечали, что «трудовая мотивация – это отношение к процессу труда, как к средству достижения профессионально - ориентированных целей» [37, с. 14].

Т.С. Кабаченко считала, что «трудовая мотивация - это основной компонент самосознания работника, определяющий его отношение и поведение в труде, его реакции на конкретные условия работы» [43, с 38].

А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. определяли мотивацию трудовой деятельности, как «стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации» [45, с.72]

М.А. Алиева, Т.В. Гришанович, Л.В. Лобанова, Н.Г. Травникова, Е.Г. Трошихина отмечают, что эффективное управление человеческими ресурсами, включающее их мотивацию, является одной из важнейших функций системы управления персоналом. Выполнение этой функции – довольно сложный процесс, зависящий от внешних и внутренних факторов. Так, в России внешним фактором, сильно повлиявшим на сознание и мотивы человека, стал переход к рыночным отношениям. Считается, что основным мотивом значительной части работников является желание иметь гарантированную заработную плату. Если изменяются желания и сознание людей, то должны пересматриваться и методы управления, воздействия на их мотивацию. Считается, что система мотивации и стимулирования в организации во многом зависит не только от материальной составляющей. Она также зависит от того, какой климат- сложился в коллективе на данный момент [6].

Механизм мотивации персонала фирмы строится не только с учетом требований менеджмента качества, но и под действием потребностей персонала, которые удовлетворяются при помощи определенных мотивов труда. Одним из видов деятельности считается труд, который более эффективен в случае, когда индивиду удается удовлетворить индивидуальные потребности при достижении целей, поставленных руководителем трудового процесса.

Во многих научных трудах и исследованиях уже доказан факт, что высокий уровень удовлетворенности своей профессиональной деятельностью влияет на качество персонала.

В.Г. Асеев считает, что важную роль в системе управления кадрами играет мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников предприятия. Достойный уровень мотивации обеспечивает организацию квалифицированными профессионалами, сплоченным коллективом, а также сотрудниками, заинтересованными в эффективной жизнедеятельности компании [10].

Мотивы деятельности и мотивы трудовой деятельности в особенности являются предметом изучения психологических, экономических, технических, социальных наук.

Мотивы достаточно разнообразны, изменчивы и неустойчивы ввиду индивидуальности самого человека.

А.Е. Боковня отмечает, мотивацию труда можно определить как «побуждение к труду, в основе которого лежит материальное и нематериальное стимулирование» [14, с. 28].

Удовлетворенность профессиональной деятельностью является одной из важных характеристик состояния социально-психологического климата. В то же время она является и показателем эффективного функционирования современной организации. Она также во многом определяет качество итогового результата деятельности.

А.А. Деркач, О.В. Москаленко выделяют следующие условия формирования трудовой мотивации:

1. «Специалист относится к исполнению своих должностных обязанностей ответственно, с высоким уровнем самоотдачи и увлеченности.
2. Работник готов прилагать определенные дополнительные усилия, например, в исполнении текущих обязанностей, либо при выполнении работы сверхурочно.
3. Демонстрирует удовлетворенность своей работой, и не предполагает изменять место работы.
4. Имеет склонность к проявлению инициативы.
5. Является отзывчивым на инновационные мероприятия, и принимает их с энтузиазмом» [31, с. 71].

Д.И. Грядовой, В.Я. Кикоть отмечают, суть и основное содержание управления персоналом – в создании высокой, а главное качественной мотивации сотрудников [29].

Целенаправленное воздействие на личность работника, осуществляемое через систему материального и нематериального побуждения, со стороны эффективного руководителя может обеспечить положительные тенденции в росте производительности труда.

Этим целям и служит функция мотивации трудовой деятельности.

Г.А. Еникеева, Г.А. Польская утверждают, что «социально-психологический аспект мотивации выступает одним из важных условий формирования трудовой мотивации и включает в себя:

1. Взаимоотношения в трудовом коллективе.
2. Взаимоотношения между руководителем и работником, возможности в самореализации в труде и возможности в управлении деятельностью.
3. Социальную поддержку работника» [36, с.93].

Трудовое поведение формируется под влиянием различных факторов, в том числе определенных интересов и ценностей: оно направляется

организационными и личностными ценностями, личностными и коллективными интересами персонала и служит удовлетворению их потребностей.

Д.В. Бурковский, Е.В. Кондратьева, А.Н. Полозова выделяют составляющие трудовой мотивации:

«1. Потребности – нужда в чем-либо, необходимом для поддержания способности организма, личности, социальной группы к жизни и созидательной деятельности;

2. Интересы – причины действий, формирующиеся у социальных групп, личностей в связи с их различиями по положению и роли в производственных бизнес-процессах;

3. Мотивы – осознанное внутреннее побуждение поступков и отношения к окружающей среде;

4. Ценностные ориентации – разделяемые личностью приоритеты, являющиеся смыслом жизни и, в силу этого, основными регуляторами эффективного трудового поведения;

5. Установки – общая ориентация личности на окружающие объекты социального характера, побуждающая к определенному образу действий;

6. Трудовая ситуация – совокупность условий протекания процессов труда;

7. Стимулы – внешние средства побуждения к определенному поведению» [18, с.101].

Е.И. Макринова отмечает условия формирования трудовой мотивации. К ним относятся: удовлетворение работой, признание окружающих, условия работы, профессиональная подготовка и достижения в трудовой деятельности. Следовательно, цель мотивации – не столько побудить работника, сколько подтолкнуть его выполнять свои обязанности в большем количестве и в лучшем качестве. Понимание этого факта поможет разобраться, какими методами стимулировать персонал к эффективному труду [63].

Т.И. Кучина определила ведущие мотивы трудовой деятельности:

«☐ самореализация;

☐ познавательный процесс, творческий характер и содержание работы;

☐ социальные мотивы – желание передать знание и опыт молодому поколению, желание принести пользу обществу;

☐ материальные стимулы – высокооплачиваемая работа (постоянный рост заработной платы), возможность дополнительного заработка;

☐ самоутверждение и саморазвитие – возможность повышения квалификации;

– прочие мотивы – удобный график работы, продолжительный отпуск и др» [53, с. 106].

Д.А. Назарова представляет несколько иную классификацию условий формирования трудовой мотивации, которая включает:

«1. Мотивы общественного характера - желание оказывать помощь другим людям, осознание необходимости приносить пользу обществу.

2. Мотивы получения определенных материальных благ для себя и семьи.

3. Мотивы удовлетворения потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации: человек не может быть бездеятельным по своей природе, а природа его такова, что он — не только потребитель, но и созидатель» [69].

Ю.А. Муравкина, анализируя теорию Ф. Герцберга, занимавшегося проблемами трудовой мотивации, вслед за ним отмечает, что гигиенические факторы (вознаграждение, социальные связи, условия труда, безопасность труда, отношения с коллегами, политика фирмы, предоставление отпуска по болезни, мероприятия в области здравоохранения и социального обеспечения и другие социальные программы) не определяют удовлетворенность трудом. Но их отсутствие может способствовать возникновению серьезной неудовлетворенности трудом. Если же не удовлетворяются низшие

потребности, то у человека (за редким исключением) не возникнут потребности более высокого порядка, связанные с профессиональной успешностью, самоактуализацией в профессиональной деятельности. Можно говорить об опосредованном влиянии удовлетворенности трудом на развитие трудовой мотивации личностей в коллективе [67].

А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели рассматривают условия, влияющие на трудовую мотивацию:

- «- заработная плата, вознаграждение, оплата труда;
- организация рабочего места, благоприятные условия труда, техническая оснащенность труда, санитарно-гигиенические условия;
- признание в коллективе, межличностные отношения с коллегами, нравственный климат;
- психологическое состояние работника, самочувствие, напряженность;
- карьера, возможность продвижения, повышения квалификации, профессиональный рост, возможность личностной самореализации;
- интересная работа, процесс интересного содержания труда, характер работы;
- отношения с руководством, минимальный, но достаточный надзор руководителей, взаимоотношения с руководством;
- самостоятельность, инициативность, участие работника в принятии решения;
- креативность, творческое начало, предприимчивость;
- социальные гарантии;
- режим труда и отдыха;
- физические условия труда, объём, содержание работы» [92, с.203].

Совокупность данных факторов обуславливает удовлетворенность профессиональной деятельностью, но, в то же время, соотношение их для каждого субъекта может варьироваться в разной степени.

Н.В. Самоукина отмечает, что мотивы труда формируются, если:

«- в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека;

- для получения этих благ необходимы трудовые усилия работника;

- трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности;

- существует вероятность достижения целей. Когда получение искомого блага не требует особых личных усилий либо это благо очень трудно получить, т.е. требуются сверхусилия, то мотив труда чаще всего не формируется. И в том, и в другом случае работник пассивен. При частом повторении таких ситуаций появляется так называемый «феномен выученной беспомощности», исключающий трудовую активность» [84, с. 108].

Мотив труда формируется только тогда, когда трудовая деятельность является если не единственным, то основным условием получения блага. Если же критерием в распределительных отношениях служат статусные различия (должность, квалификационные разряды, степени, звания и т.п.), стаж работы, принадлежность к определенной социальной группе (ветеран, инвалид, участник войны и другое), то формируются мотивы служебного продвижения, получения разряда, степени или звания, закрепления за рабочим местом, которые не обязательно предполагают трудовую активность работника, так как могут достигаться при помощи других видов деятельности.

Ю.П. Поваренков является автором обобщённой модели профессионального становления личности. Условия формирования трудовой мотивации можно обсуждать на следующих уровнях:

«а) на системном уровне - профессиональные способности рассматриваются как следствие достижения определённого качества деятельности через соответствующую мотивацию роста;

б) на функциональном уровне - профессионализация является механизмом оптимизации активности, направленной на эффективное выполнение профессиональных задач с использованием компенсации и адаптации;

в) на регуляторном уровне - профессионализация характеризуется как способность контролировать этапы деятельности для достижения заданной цели» [75, с. 154].

Т.С. Овсянкина, О.А. Лымарева отмечают, что «развитие личности определяет противоречие между качествами и свойствами конкретной личности и требованиями профессиональной деятельности. Профессиональный потенциал для развития специалиста составляют: профессиональные знания и умения, качества, образование, общие и специальные способности, социально значимые качества.

Факторы реализации потенциала:

1. Биологические особенности;
2. Социальная среда;
3. Характер профессиональной деятельности;
4. Личная активность;
5. Сформированная потребность в саморазвитии и самоактуализации»

[71, с. 274].

Н.В. Самоукина утверждает, что механизмами становления профессионализма является процесс интериоризации человека принятой обществом, то есть нормативной модели профессии, построение психической (внутренней) концептуальной модели профессиональной деятельности и формирование профессионального самосознания, другими словами, профессиональной Я – концепции [84].

Развитие мотивационной сферы личности является одной из центральных проблем психологической науки, делом общественной значимости. Под формированием мотивационной сферы подразумевается

воспитание конкретных профессиональных идеалов, направленности и ценностных ориентаций.

По мнению П.В. Симонова, формирование трудовой мотивации является источником положительных эмоций, развития способностей; оказывает влияние на формирование характера, самоутверждения личности, чувство собственного достоинства [85].

Проблема диагностики и формирования профессиональных мотивов в различных аспектах исследовалась многими психологами. В основном изучались иерархия профессиональных мотивов, взаимовлияния отдельных мотивационных компонентов, психологические условия их формирования.

Теоретический анализ исследований показал, что одним из признаков сформированности трудовой мотивации рассматривается: осознание субъектом профессиональной деятельности как главной, сформированность у него образа мира, образа профессии; осознание себя как субъекта профессиональной деятельности. Трудовая мотивация является личностным новообразованием, функциями которого выступают не только мотивационная, но и организационная, направляющая и регулирующая. Важным фактором формирования трудовой мотивации выступают представления о специфике выбранной профессии и ориентирования в профессиональных компетенциях. В качестве факторов, которые определяют динамику трудовой мотивации, выделяются профессионально важные качества личности, самооценка, индивидуально-типические качества, характер общения.

Для успешного овладения деятельностью по созданию благоприятных условий для развития трудовой мотивации необходимо учитывать, что:

1. Для каждой личности существует своя оптимальная сила мотивации деятельности.
2. При любых видах деятельности люди стремятся поддерживать самоуважение и высокую самооценку.

3. Признаком развития значимых мотивов деятельности личности является переход от внешнего подкрепления к самоподкреплению.

4. Важным мотивационным фактором является субъективная оценка человеком своих способностей и компетентности.

5. Профнаправленность определяет успешность трудовой деятельности, отношение человека к профессии. Она придает всей трудовой деятельности субъекта глубокий личностный смысл.

Таким образом, можно сделать вывод, что мотивационная сфера личности влияет как на выбор профессии, так и на успешность всей трудовой деятельности. Наличие у человека определенных сочетаний типологических свойств нервной системы обуславливает предрасположенность человека к тому или иному виду деятельности. Осознание этой склонности и ее причины приводят к формированию мотива, который и подталкивает человека заниматься тем или иным видом деятельности, так как эта деятельность соответствует профессиональным способностям. Соответствие выбранной деятельности индивидуально-типологическим и личностным особенностям, способствует высокой эффективности деятельности, обеспечивает удовлетворенность трудом и подкрепляет мотив выбора профессии, превращая его в устойчивый интерес.

Нами был проведён теоретический анализ психологических основ формирования трудовой мотивации работников организации. Мотивационная составляющая профессиональной деятельности в организации является краеугольным камнем, на котором заостряется внимание психологов. По результатам теоретического анализа отметим, что к психологическим условиям формирования мотивации трудовой деятельности можно отнести следующие: выявление и создание в трудовом коллективе условий для удовлетворения мотивов трудовой деятельности работников, благоприятный психологический климат в коллективе; удовлетворенность работников трудом. Трудовая мотивация, условия формирования трудовой мотивации персонала являются одной из самых актуальных проблем в

организационной психологии, требуют не только теоретического анализа, но и эмпирического исследования.

1.3. Психологический подход к изучению ценностных ориентаций личности

Одним из центральных личностных образований, которое определяет мотивацию поведения человека, выражает его содержательное отношение к социальной среде, являются ценности. Значимость ценностей в психологии отмечается такими авторами, как Л.М. Архангельский [9], А.Г. Здравомыслов [38], Н.Ф. Наумова [70], С.Л. Рубинштейн [81], В.П. Тугаринов [95], И.Т. Фролов [98], Я. Щепаньский [103], В.А. Ядов [104] и др.

Л.Н. Коковина определяет ценностные ориентации как «...отражение в сознании субъекта системы значимых для него и иерархически взаимосвязанных материальных и идеальных объектов, направляющее его поведение и деятельность в сторону согласования общественно значимых и личных потребностей» [48, с. 142].

Ценностно-смысловые ориентации, по мнению автора, одновременно имеют личностно-развивающее и социализирующее значение, выполняя мотивообразующую, мировоззренческую, саморегулирующую функции в структуре личности [48].

Под ценностно-смысловым образованием личности А.В. Печерский подразумевает развивающуюся, изменяющуюся, динамичную систему, функциональные параметры которой обусловлены индивидуальными качествами личности и конкретной социальной ситуацией. «Влияние на функциональную активность этой системы других психических образований еще недостаточно изучено, что определяет актуальность исследований функциональной активности интрапсихических детерминант социального поведения личности, которые обуславливают личностно-смысловую

реконструкцию сознания и в целом её просоциальную идентичность» [74, с. 97].

Ценности, по мнению Д.А. Леонтьева, могут быть представлены в принципах, убеждениях, идеалах личности, т.е. в отношениях к интериоризированным (присвоенным) текстам культуры. Ценности в качестве элемента структуры личности могут проявляться в ценностных ориентациях, которые характеризуют внутреннюю готовность к совершению определенной деятельности по удовлетворению интересов и потребностей, которые указывают на направленность ее поведения [59].

Ценностные ориентации, по мнению А.В. Печерского, проявляются в целях, мотивах, стратегии жизни, потребностях, нравственных выборах, которые определяют смысловую реконструкцию сознания личности, а в целом – просоциальную (асоциальную) идентичность личности [74].

Категориальный строй ценностно-смысловой парадигмы личностного развития, по мнению М.С. Яницкого и А.В. Серого, может быть представлен такими элементами, как: детерминанты, объект, механизмы, процессы, результат и цель развития. Объектом и детерминантой развития личности является ценностно-смысловая сфера, а именно: уровень ее зрелости, сформированности. Как ведущий, основной процесс личностного развития может рассматриваться формирование уникального и независимого, собственного внутреннего мира личности – процесса, обозначаемого как автономизация, индивидуализация или самоактуализация. Движущей силой, механизмом личностного развития выступает интернализация – активное и сознательное восприятие окружающего мира, активное воспроизводство принятых ценностей и норм в своей деятельности. Помимо этого, интернализация подразумевает принятие на себя ответственности, интерпретацию значимых событий в качестве результата собственной деятельности [106].

Приобщение личности к культуре является процессом формирования индивидуальной системы ценностей, в ходе которого, по мнению

О.Н. Спириной, «индивид становится личностью, а именно человеком, совокупность свойств которого позволяет ему жить в обществе как полноценному и полноправному члену, взаимодействовать с другими людьми и осуществлять свою деятельность» [90, с. 136].

Под культурой личности О.Н. Спирина подразумевает «систему личностных ценностей-свойств (общезначимых идеалов, норм, принципов, определяющих мотивацию и направленность человеческих поступков, поведения, деятельности), усвоенных личностью в процессе социализации. В понятии ценностей отражается социокультурная значимость явлений действительности. Однако индивидуальная система личностных ценностей не является точной копией системы ценностей, которая существует в обществе, это всегда – выбор самой личности, детерминированный совокупным жизненным ресурсом (здоровье, особенности пола и возраста, самооценка, способности, уровень притязаний личности социальные преимущества: социальное происхождение, образование, профессия, квалификация)» [90, с. 137].

Многоуровневость системы ценностных ориентаций личности, ее структура и многомерность определяют возможность реализации целого ряда разноплановых функций.

Как отмечает Ю.А. Шерковин: «Система ценностей имеет двойственный характер, что в свою очередь может быть обусловлено одновременно социальным и индивидуальным опытом. Это и определяет ее двойное функциональное значение. Ценности, с одной стороны, - это основа сохранения и формирования в сознании людей установок, способствующих занятию индивидом определенной позиции, а также выражению своей оценки и точки зрения. Таким образом, они становятся частью сознания. А с другой - ценности выступают в преобразованном виде в качестве мотивов поведения и деятельности, ввиду того, что ориентация человека в мире и стремление к достижению определенных целей неизменно соотносится с вошедшими в его структуру личности ценностями» [101, с.137].

Система ценностных ориентаций – это важный регулятор активности человека: она позволяет соотносить индивидуальные мотивы и потребности с принятыми и осознанными личностью нормами и ценностями социума. С точки зрения В.Г. Алексеевой, «ценностные ориентации - это форма включения общественных ценностей в механизм поведения и деятельности личности, предполагающая индивидуальный свободный выбор» [4, с.65].

По словам В.Г. Алексеевой, «система ценностных ориентаций является основным каналом превращения культурных ценностей в мотивы и стимулы практического поведения людей, усвоения духовной культуры общества» [4, с.65].

Потребности, по мнению К. Роджерса, могут удовлетворяться только путями, совместимыми с «Я»- концепцией и системой ценностей личности [80].

А.Г. Здравомыслов также полагает, что благодаря контрольным функциям ценностных ориентаций «действие потребностей любого рода может задерживаться, преобразовываться, ограничиваться». Действие системы ценностных ориентаций, по мнению А.Г. Здравомыслова, имеет свой механизм, связанный с разрешением противоречий и конфликтов в мотивационной сфере личности, что в свою очередь выражается в борьбе между желанием и долгом, т.е. между мотивами утилитарного и нравственного характера [38].

Как пишет Ф.Е. Василюк, «система ценностей выступает как «психологический орган» сопоставления и измерения меры значимости мотивов, соотнесения индивидуальных устремлений и «надындивидуальной сущности» личности» [19, с. 122].

Регулятивная функция ценностных ориентаций личности охватывает все уровни системы побудителей активности человека. Как замечает в этой связи А.Г. Здравомыслов, «специфика действия ценностных ориентаций состоит в том, что они функционируют не только как способы рационализации поведения, их действие распространяется не только на

высшие структуры сознания, но и на те, которые обозначаются обычно как подсознательные структуры. Они определяют направленность интеллекта, внимания, воли» [38].

Реализацию потребностей человека в различных социальных ситуациях регулируют ценностные ориентации, установки, аттитюды личности, которые В.Я. Ядов объединяет как диспозиции («предрасположенности»). В своей диспозиционной концепции регуляции социального поведения личности

В.Я. Ядов аргументирует иерархическую организацию системы диспозиционных образований. В разработанной им схеме на низшем уровне системы диспозиций располагаются элементарные фиксированные установки, которые носят неосознаваемый характер и связаны с удовлетворением витальных (жизненных) потребностей. Второй уровень составляют социально фиксированные установки (аттитюды), которые формируются на основе потребности человека во включении в конкретную социальную среду. Третий уровень системы диспозиций включает базовые социальные установки. Этот уровень отвечает за регуляцию общей направленности интересов личности в конкретных сферах социальной активности человека. Высший уровень диспозиций личности представляет собой систему ее ценностных ориентаций, которая соответствует высшим социальным потребностям и отвечает за отношение человека к жизненным целям, а также средствам их удовлетворения. Каждый уровень диспозиционной системы задействован в различных сферах и соответствующих им ситуациях общения: в ближайшем семейном окружении, малой контактной группе, конкретной области деятельности, в определенном типе общества в целом. Отдельные уровни диспозиционной системы отвечают за конкретные проявления активности: отдельные поведенческие акты в актуальной предметной ситуации; осуществляемые в привычных ситуациях поступки; поведение как систему поступков; целостность поведения или деятельность человека. Исходя из этого, уровни

регуляции поведения в диспозиционной концепции В.Я. Ядова различаются соотношением социальных и биологических компонентов в их происхождении и содержании [104].

Под системой ценностных ориентаций С.Б. Дагбаева понимает психологическое образование, характеризующееся динамичностью и выстроенной иерархией. Это образование функционирует как необходимый элемент в личностной структуре. Ценностные ориентации выполняют побуждающую, интегрирующую, и регулятивную функции, а также служат эталоном для людей, сопоставляющих с ними свое поведение, потребности, склонности и интересы [30].

В современной культуре, по мнению В.С. Чернявской, существуют специфические, так называемые психологические ценности, которые культивируются в обществе. В качестве примера автор говорит о культуре достижения и успеха, в результате которого за действительное желаемое счастье выдается внешне демонстрируемое («показательное») благополучие. «При всем этом неосознаваемые личностью проблемы вытесняются, что затрудняет их психологическую переработку. Культ успеха в некоторой степени замещает истинные смыслы и ценности, несущие благо для личности. Такая ситуация может провоцировать внутреннее неблагополучие личности» [100, с.91].

Принятие и усвоение традиционных ценностей, по мнению С.Б. Дагбаевой, способствует становлению успешной социализации личности. Тем не менее, «...процесс усвоения ценностей в современный период развития социума претерпевает серьезные изменения, которые обусловлены социокультурной модернизацией, приводящей к снижению значимости традиционных ценностей» [30, с.125].

По результатам проведенного Н.А. Самойлик исследования, автором были выявлены ценности, являющиеся необходимыми в процессе профессионального становления педагогов. Такие специалисты ориентированы на продуктивность деятельности в процессе формирования

гармоничного развития личности детей. В то же время Н.А. Самойлик были обнаружены различия в типах профессионально-ценностных ориентаций педагогов с разным стажем профессиональной деятельности. Эмоциональный тип профессионально-ценностных отношений характерен для специалистов со стажем профессиональной деятельности 5-10 лет. Когнитивный тип характерен для специалистов со стажем работы 10-15 лет. Специалистам со стажем работы свыше 20 лет свойственен поведенческий тип профессионально-ценностных отношений [82].

Успешность профессионального пути, по мнению Ю.В. Брагиной, напрямую зависит от сформированности на стадии профессиональной подготовки системы ценностей будущих рабочих, их мировоззрения, отношения к окружающей действительности. Развитие ценностно-профессиональных ориентаций рабочих с целью достижения высокой квалификации может осуществляться с помощью специально разработанной учебной программы, включающей психогимнастические упражнения, тренинги, ролевые игры и др. [16].

По мнению К.С. Игембаевой, развитие ценностно-смысловой сферы рабочего коллектива находится под влиянием индивидуального стиля руководства. В рамках ее исследования выявлено, что люди, занимающие руководящие должности, стремятся к повышению своего материального благосостояния, они убеждены в важности материального достатка как главного условия жизненного благополучия. Высокий уровень материального благосостояния может служить основанием для повышения самооценки и чувства собственной значимости. Помимо этого начальники стремятся к достижению целей, сохранению собственной индивидуальности и духовному удовлетворению. К.С. Игембаева рассматривает иерархию ценностей людей, занимающих руководящие должности, в которой приоритетную позицию занимают ценности, имеющие индивидуальную и личностно значимую направленность (здоровье, познание, любовь, стремление к прекрасному, общение и т.д.). Знание ведущих потребностей и

доминирующих ценностей, по мнению К.С. Игембаева, может способствовать оптимизации производственной деятельности в интересах предприятия [39].

Развитие и формирование ценностно-профессиональных ориентаций рабочих, по мнению Ю.В. Брагиной, является одной из актуальных в настоящее время проблем. Связано это, по мнению автора, с тем, что под воздействием кардинальных социально-экономических, политических реформ ценностно-смысловая сфера работников всех профессий претерпела изменения. «Карьера и богатство для большей части населения страны стали ведущими ценностями», - пишет автор [17, с. 77].

Наиболее адекватным должен стать показатель, который, по мнению Н.А. Самойлик, в полном объеме способен демонстрировать объективное и субъективное осуществление профессиональной деятельности. Среди особенностей данного критерия автор выделяет, с одной стороны, «...его универсальность для разных типов профессиональной деятельности, а с другой - необходимость дифференциации предложенных критериев от уже имеющихся профессиональных компетенций и качеств специалиста» [82, с.122].

В то же время, Н.А. Самойлик отмечает, что зачастую в качестве синонимов употребляются понятия «профессионально-важные качества личности», «профессионально-ценностные ориентации» и «профессиональные компетенции». По мнению автора, ставить данные понятия в один ряд является не совсем правильным. Несмотря на подробное функциональное и содержательное изучение важных профессиональных качеств, автор делает вывод о том, что «...в качестве центрального звена модели специалиста в профессиональной деятельности они выступать не могут». Профессионально-важные качества «...образуются в ходе самой трудовой деятельности или формируются в период профессионального обучения в процессе адаптации к профессиональной деятельности» [82, с. 122].

По мнению Ю.В. Брагиной, ценностно-профессиональные ориентации рабочих на стадии профессиональной подготовки характеризуются высокой значимостью терминальных ценностей (развитие себя, здоровье, счастливая семейная жизнь, интересы). Большую важность также приобретают профессиональные ценности. На стадии профессиональной адаптации высока значимость активных социальных контактов, сохранения собственной индивидуальности, собственного престижа, личных достижений, хорошего материального положения, духовного удовлетворения, образования и обучения и т.д. [17].

Ценностные ориентации, как высший уровень диспозиционной системы, по мнению В.Я. Ядова, полностью зависят от ценностей социальной общности, с которой себя идентифицирует личность. Уровни диспозиционной системы личности также отличаются степенью осознанности описанных регулятивных образований. Ценностные ориентации выражают то, что обладает личностным смыслом, т.е. является наиболее важным для человека [104].

Особенно важными, по мнению Ю.В. Брагиной, «...становятся инструментальные ценности (твердая воля, честность, исполнительность, терпимость, эффективность, самоконтроль). Значимость некоторых профессиональных ценностей в условиях реальной профессиональной деятельности повышается: удобный режим работы, престижность профессии, общественная значимость, комфортные условия труда. Процесс жизненного осмысления активизируется, заметно проявляется интерес к своим чувствам и мыслям. Тем не менее, еще не устойчивым является самоотношение, уровень самопонимания, самоуверенности, самоуважения низок. Характерно ожидание от окружающих позитивного отношения к своей персоне» [17, с.92].

Одной из особенностей профессионально-ценностных ориентаций в качестве самостоятельного психологического феномена, по мнению Н.А. Самойлик, является их универсальность. Недостатки в анализе

профессиональных компетенций и качеств не позволяют рассматривать их как основополагающие критерии при оценке профессиональной пригодности будущих специалистов. Однако, в то же время, профессионально-ценностные ориентации способны определять уровень готовности к осуществлению профессиональной деятельности посредством формируемого отношения к работе. Как пишет Н.А. Самойлик: «...профессионально-ценностные ориентации представляют собой ценностно-смысловое отношение к профессиональной деятельности» [82, с.123].

У молодых рабочих на стадии первичной профессионализации, как считает Ю.В. Брагина, на первый план выходят такие ценности как: независимость, свобода, широта взглядов, верные друзья, образованность, рационализм, возможность пополнения знаний, а также сотрудничество с коллегами близкими по духу и наличие социальных льгот. Самоотношение становится более устойчивым, содержание «Я-образа» начинает полностью приниматься, появляется вера в свои силы, возникает понимание себя, умение контролировать свои действия и эмоции, жизнь. Однако, в силу недостаточного уровня осмысленности смысложизненных ориентаций, по мнению Ю.В. Брагиной, таким специалистам характерна нехватка целеустремленности [17].

Также автор рассматривает специалистов, для которых высоко значимы такие ценности, как высокие запросы, уверенность в себе, развлечения, воспитанность, жизнерадостность, а также четко расписанная работа и трудовой процесс, что предполагает общение с меняющимся, широким кругом лиц. Осмысленность жизни таких специалистов, по мнению Ю.В. Брагиной, также недостаточна, а результативность деятельности низка. «Несмотря на то, что у данной категории специалистов уже сформировались устойчивое саморуководство, самоуважение, отношение к себе, в то же время многие из них не удовлетворены своей жизнью», - пишет автор [17, с. 92].

Необходимость изучения принципов развития ценностных ориентаций учащихся на рабочие профессии, по мнению Н.Е. Скриповой, является

актуальной в настоящее время. «Процесс развития ценностных ориентаций в профессиональной сфере должен реализовываться с целью проектирования образовательных программ и их внедрения в практику общеобразовательных организаций, чтобы была возможность целенаправленно влиять на развитие учеников на разных уровнях общего образования. При этом важно учитывать и понимать причинно-следственные связи, складывающиеся между осуществляемым педагогическим воздействием и теми результатами, которые обнаруживаются в зоне развития ценностной ориентации на рабочие профессии» [85, с.83].

Таким образом, ценностные ориентации в трудовой сфере отражаются на жизненных целях, планах, средствах достижения, мотивах трудовой деятельности. Можно сделать вывод, что в настоящий момент не существует однозначного психологического подхода к проблеме ценностных ориентаций личности. Ценности являются одним из центральных личностных образований, которое определяет мотивацию поведения человека, выражает его содержательное отношение к социальной среде. Особенностью ценностной регуляции поведения является то, что она относится не к отдельным действиям или системам предметных операций, а к гораздо более крупным и продолжительным актам деятельности, которые реализуются на протяжении практически всей жизни личности, а также связаны со смыслом жизни. Необходимо отметить, что двойственность системы ценностных ориентаций личности как высшего регулятивного образования заключается в том, что она не только определяет условия и формы реализации побуждений человека, но и сама становится источником его целей. Ценностные ориентации являются отражением в сознании субъекта системы значимых для него и иерархически взаимосвязанных материальных и идеальных объектов, направляющее его поведение и деятельность в сторону согласования общественно значимых и личных потребностей.

1.4. Взаимосвязь трудовой мотивации и ценностных ориентаций личности

Ценностно-смысловые ориентации одновременно имеют личностно-развивающее и социализирующее значение, выполняя мотивообразующую, мировоззренческую, саморегулирующую функции в структуре личности.

Формирование трудовой мотивации и ценностных ориентаций является неотъемлемой частью развития личности человека. В переходные, кризисные периоды развития возникают новые мотивы, ценностные ориентации, а на их основе перестраиваются и качества личности, характерные для предшествующего периода. Как ценностные ориентации, так и трудовые мотивы относятся к важнейшим компонентам структуры личности, по степени сформированности которых можно судить об уровне сформированности личности.

Общеизвестным фактом является то, что трансформационные процессы, которые в данное время имеют место в современном обществе, вызывают значительное преобразование системы ценностей, мотивации и мировоззрения людей. И здесь необходимо подчеркнуть, что именно ценностные ориентации и мотивация являются важными компонентами личности человека, и регулируют его деятельность. Смысл трудовой мотивации состоит в подборе действенного метода точного воздействия на трудовой коллектив и его ориентирования на деятельность, которая приносит самый высоко качественный итог, принимая во внимание мотивационные установки работников, а также их личностный потенциал и профессионализм.

Так, под ценностными ориентациями личности К.В. Прядко понимает определенную направленность поведения и сознания, которые проявляются в общественно значимых поступках и делах, а под мотивацией трудовой деятельности – процесс побуждения человека к трудовой деятельности для достижения целей [79].

Исследование профессиональной мотивации личности как субъекта деятельности, изучение факторов, оказывающих влияние на динамику и структуру профессиональной мотивации, является относительно новой проблемой в современной отечественной науке и наиболее интегрированное и системно исследуется в последнее десятилетие в области акмеологии профессиональной деятельности (В.Г. Асеев, А.А. Бодалев, Ю.В. Брагина, А.А. Деркач, А.Г. Здравомыслов, А.К. Маркова, О.В. Москаленко и др.).

Анализ работ, посвященных исследованию мотивационно-ценностной направленности, показал, что она определяется как психологическое свойство личности, в котором представлена вся система побуждений к деятельности, определяющая избирательность отношений, позиций и активности. В современных исследованиях рассматриваются влияние ценностных ориентаций на развитие трудовых мотивов.

А.А. Деркач, О.В. Москаленко писали: «Ценностные ориентации – это элементы структуры личности, которые характеризуют содержательную сторону ее направленности» [31, с. 78].

По их мнению, в форме ценностных ориентаций в результате обретения ценностей фиксируется существенное, наиболее важное для человека. Ценностные ориентации являются одним из личностных образований и выражают сознательно отношение человека к социальной действительности, определяют широкую мотивацию его поведения и оказывают существенное влияние на все стороны его деятельности. Такие существенные характеристики мотивации, как ее устойчивость, связь с уровнем интеллектуального развития и характером деятельности, формируются и развиваются в тесной связи с процессом становления системы ценностей. Инициация, направление, организация и поддержка внутреннего, психологического и физиологического управления поведением осуществляется параллельно с процессом становления и развития личности [31].

Важнейшим аспектом профессионального самоопределения личности является формирование её ценностных ориентаций. Выбор личностью профессионального пути тесно связан с особенностями её жизненных ценностей, которые определяют трудовую мотивацию. По мнению Ю.В. Брагиной, для каждой определенной профессиональной группы характерна своя система ценностей. Роль ценностных ориентации заключается в том, что они, детерминируют профессиональное поведение, трудовую мотивацию, обеспечивая содержание и направленность деятельности и придавая смысл профессиональным действиям [17].

Многие исследователи ценностей подчёркивают, что понятия «ценностные ориентации» и «мотивы» не являются тождественными. Система ценностей, по мнению О.В. Москаленко, - «это выраженная в идеальной форме стратегия поведения, тогда как мотив - его трактовка» [66, с. 108].

В.А. Ядов, считает, что «мотивы существенно отличаются от ценностных ориентации. Мотивы неустойчивы, ситуативны, с трудом объединяются в систему и с трудом интерпретируются как признаки ценностных ориентации» [103, с. 37].

Ценностные ориентации влияют на формирование потребностей личности, а, следовательно, на мотивацию ее деятельности. Непротиворечивость ценностных отношений является показателем устойчивости личности. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности.

Ю.В. Брагина подчеркивала, что усложнение структуры ценностных ориентаций связано со смещением приоритетных ценностей (собственный престиж, высокое материальное положение, развитие себя, достижения, активные социальные контакты, духовное удовлетворение) со среды обучения и образования в среду профессиональной деятельности.

Возрастание значимости среды профессиональной деятельности отражает тенденцию формирования устойчивой трудовой мотивации. Установлено, что важным механизмом влияния ценностных ориентаций на развитие трудовой мотивации является ценностно-смысловое отражение профессиональной деятельности [17].

Последние исследования показывают, что основными мотиваторами трудовой деятельности у работников с выраженными ценностями высокого социального статуса и высокого материального благосостояния являются: дружный коллектив; заработная плата, возможность проявления самостоятельности в работе. По мнению К.В. Прядко, для сотрудников с ценностями помощи другим людям, отдыха, общения главными мотивационными факторами являются одобрение и признание в коллективе, а также положительный результат труда [79].

По данным И.И. Потаповой, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса педагога. Удовлетворенность избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной. Чем оптимальнее мотивационный комплекс, тем более активность субъекта мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность [77].

В соответствии с общественными и индивидуальными ценностями работник оценивает окружающую действительность, свои и чужие поступки и действия. Ценности дополняют и обогащают мотивацию трудовой деятельности, возвышая ее, так как в процессе труда работник обуславливает свое поведение не только потребностями и интересами, но и принятой системой ценностей. При изучении мотивов и установок надо иметь в виду, что их содержание скорее отражает содержание ценностей и норм, прежде

всего, социально одобренных, нежели направление личных потребностей и интересов.

При этом, как отмечает Н.А. Самойлик, мотивация выступает также в качестве механизма, при помощи которого корректируются старые и формируются новые идеалы, нормы, ценностные ориентации. Для того чтобы стимулирование было более эффективным, помимо учета конкретных условий, конкретного периода деятельности самой организации, требований сотрудника, его особенностей, необходимо уделить должное внимание такому фактору, как ценностные ориентации личности, которые являются связующим звеном между её внутренним миром и окружающей действительностью, образуя сложную иерархическую систему. Под механизмом трудовой мотивации понимают процесс усвоения человеком социальных ценностей, норм, правил поведения, выработки индивидуальных ценностных ориентаций и установок в сфере труда. Развитие профессиональной направленности и формирование отношения к будущей профессии в вузе непосредственно определяют характер развития трудовой мотивации [83].

В профессиональном становлении личности исследователями (А.Н. Леонтьев [55], А.К. Маркова [64]) выделяется мотивационная сфера, в которую входит вся имеющаяся у человека совокупность мотивационных образований: познавательные и социальные мотивы, потребности, познавательные и профессиональные интересы, ценностные ориентации и установки на овладение профессией, профессиональные намерения, готовность к профессиональной деятельности. В процессе профессионального обучения мотивы используются как инструмент воздействия на личность. В ходе освоения профессии происходят развитие и трансформация мотивационной структуры субъекта учебной деятельности.

А.А. Лытко, О.В. Конаш обозначают, развитие трудовой мотивации способствует формированию целостной системы знаний о себе как о специалисте; активизирует стремление к саморазвитию, совершенствованию

в профессиональной деятельности, повышению уровня позитивного самоотношения; развивает стремление руководствоваться в жизни собственными убеждениями, установками и принципами; формирует навыки самоподдержки, саморегуляции поведения; способствует повышению творческой направленности личности; развивает способность субъекта брать на себя ответственность за результат собственных действий; формирует навыки целеполагания и повышает уверенность в успешном достижении своих целей. Ценностные ориентации являются психологической характеристикой личности, одним из центральных личностных образований, которое оказывает влияние на содержательное отношение человека к общественной действительности и определяет мотивацию его поведения. В связи с этим можно говорить о взаимосвязи ценностных ориентаций и трудовой мотивации работников организации. Сильная структурированность системы ценностей студентов является смысловой предпосылкой к развитию профессионально важных качеств [60].

Таким образом, мотивация оказывает важную роль в процессе формирования успешной деятельности рабочего коллектива, а также является важной составляющей в процессе взаимодействия сотрудников. Внедрение системы мотивационного управления в организации позволяет построить гибкую, динамичную и оптимальную мотивационную среду, которая будет способствовать взаимовыгодному взаимодействию и сотрудничеству членов коллектива и руководителя. Наиболее ярко можно проследить роль ценностных ориентаций личности в профессиональной деятельности, так как для каждой группы профессий характерны свои особенности и система ценностей. Исследование, проводимое в данной работе, раскрывает связь ценностных ориентаций и трудовой мотивации работников.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Организация и методы исследования

Теоретический анализ показал недостаточную разработанность темы взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации.

Исследование проводилось на базе организации «Торговый дом Агро-Белогорье». Выборка испытуемых состояла из 50 работников (служащие) в возрасте 25-35 лет. Стаж работы 3-10 лет.

Исследование включает в себя следующие этапы:

1. На подготовительном этапе проводился теоретический анализ литературы по теме исследования; формулировалась цель, определялись гипотеза, предмет и задачи исследования; подбирались методы исследования.

2. На втором этапе (организации и проведения исследования) непосредственно выполнялась экспериментальная работа: проводился констатирующий эксперимент, разрабатывалась, внедрялась программа по развитию трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации.

3. На третьем, заключительном этапе оценивалась эффективность разработанной психокоррекционной программы.

В качестве независимой переменной выступали ценностные ориентации, в качестве зависимой переменной – уровневые и содержательные характеристики трудовой мотивации. Нами был выбран квазиэкспериментальный план с тестированием до и после воздействия.

Для проверки гипотезы нами были использованы следующие методики исследования:

1. Методика «Мотивация трудовой деятельности» К. Замфир (в модификации А. Реана).

Данная методика применялась нами с целью диагностики мотивации трудовой деятельности. В основу опросника положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Внутренняя мотивация актуальна, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе.

Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

2. Диагностика мотивации достижения А. Мехрабиана.

Данная методика использовалась нами с целью изучения мотивации достижения, которая выражается в потребности преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, самосовершенствоваться, соперничать с другими и опережать их, реализовывать свои таланты и тем самым повышать самоуважение.

Опросник предназначен для диагностики двух мотивов личности - стремления к успеху и избегания неудачи. Выясняется, какой мотив у человека доминирует. Состоит из 10 вопросов, имеет 2 формы: мужскую и женскую.

3. Методика «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина в адаптации Е.А. Климова.

Методика разработана и апробирована специально для того, чтобы выявлять факторы мотивации, которые высоко оцениваются работником, а также те факторы, которым он придает мало значения как потенциальным

источникам удовлетворения выполняемой работой. В нашей работе методика позволила выявить потребности и стремления работника и, тем самым, получить некоторое представление о его мотивационных факторах.

В основу положено сопоставление значимости ряда мотивационных факторов, представляющих важность с точки зрения руководства персоналом.

Для получения наилучших результатов на вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая. Состоит из 33 утверждений

Позволяет диагностировать 12 факторов мотивации:

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении.
2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.
3. Потребность в четком структурировании работы.
4. Потребность в социальных контактах.
5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения.
6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей.
7. Потребность ставить для себя сложные цели и достигать их.
8. Потребность во влиянии и власти, стремление руководить другими.
9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции.
10. Потребность быть креативным.
11. Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности.
12. Потребность в ощущении востребованности в интересной работе.

4. *Методика «Интегральная удовлетворенность трудом»*

Н.П. Фетискина.

Данная методика позволила нам оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие. Интегративным показателем, отражающим благополучие – неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом,

которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями сотрудниками и с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др. Состоит из 18 утверждений.

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки. Средний уровень УТ определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы баллов. Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1-44%, а высокий – выше 56%.

Составляющие удовлетворенности трудом: интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность, общая удовлетворенность трудом

5. Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова).

Методика предназначена для изучения реализации ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности. Содержит 66 закрытых вопросов, направленных на изучение реализации ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности.

Степень выраженности каждой из полиструктурных ценностных ориентаций личности определяется с помощью ключа, представленного в бланке ответов. Соответственно этому подсчитывается количество положительных ответов во всех одиннадцати столбцах ценностей. Ориентиром, помогающим понять полученные результаты, служит таблица баллов: 6 – 5 баллов – высокий уровень выраженности ценностных ориентаций; 4 – 3 баллов – средний уровень выраженности ценностных

ориентаций; 2 – 0 баллов – низкий уровень выраженности ценностных ориентаций.

Затем оценивается выраженность каждой ценности:

1. Приятное времяпрепровождение, отдых;
2. Высокое материальное благосостояние;
3. Поиск и наслаждение прекрасным;
4. Помощь и милосердие к другим людям;
5. Любовь;
6. Познание нового в мире, природе, человеке;
7. Высокий социальный статус и управление людьми;
8. Признание и уважение людей и влияние на окружающих;
9. Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе;
10. Общение;
11. Здоровье.

Кроме того, нами были использованы малоформализованные методы: беседа и наблюдение. В течение всего периода исследования и реализации программы по окончании каждой рабочей недели проводилась беседа.

Задавались следующие вопросы:

1. Что привлекает сотрудников в их должности/работе?
2. Что важно для них в их деятельности?
3. Удовлетворены ли взаимоотношениями в коллективе?
4. Как оценивают свой вклад в работу компании?
5. Видят ли сотрудники перспективы карьерного роста в организации?
6. Представьте, что Вы сейчас ищете работу. Вам предлагают несколько вариантов. Какую из них Вы выберете:
 - наиболее интересную, творческую,
 - наиболее самостоятельную, независимую,
 - за которую больше платят,

- чтобы сочетались пусть небольшая заработная плата, но были невысокие требования,
- не могу представить, что я уйду из нашей организации.

7. Как Вы предпочитаете работать?

- предпочитаю делать то, что знакомо, привычно,
- чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое,
- чтобы не стоять на месте,
- чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу,
- предпочитаю работать под полную личную ответственность,
- готов(а) делать все, что нужно для организации,
- другое (что именно?)

Наблюдение проводилось в конце каждой рабочей недели, а также во время проведения психокоррекционной программы. Критерии наблюдения:

1. Эмоциональный фон.
2. Мимика и пантомимика.
3. Особенности речи (темп, эмоциональная окрашенность, паузы).
4. Проявление вегетативных реакций (покраснение или бледность кожных покровов, изменение ритма дыхания).
5. Особенности выполнения задания (включенность в работу, реакция на ошибки, на замечания).

Для проверки гипотезы были использованы методы математической статистической обработки. Статистическая обработка данных осуществлялась с использованием непараметрического критерия U-критерий Манна-Уитни (для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо признака, количественно измеренного) и ϕ^* -критерия Фишера (для проверки значимости различий между полученными показателями, выраженными в процентах), факторный анализ на основе пакета статистических программ SPSS (ver.13).

2.2. Анализ результатов эмпирического исследования

По результатам исследования определили выраженность мотивации трудовой деятельности у работников организации. Результаты отражены на рисунке 2.2.1.

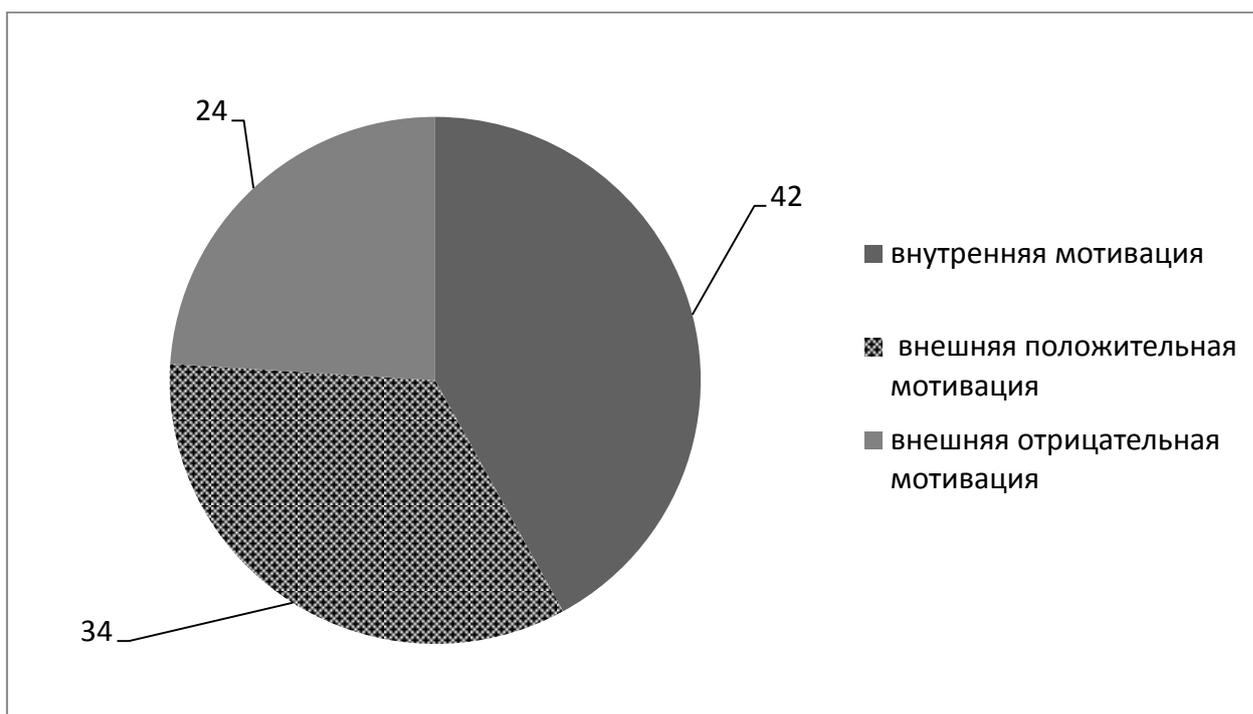


Рис. 2.2.1. Распределение работников по виду мотивации трудовой деятельности (%)

Как следует из данных рисунка 2.2.1., анализ результатов показал, что предпочтение внутренней мотивации профессиональной деятельности отдают 42% испытуемых.

Внутренняя мотивация предполагает личностную потребность в наиболее полной реализации своих способностей в деятельности, стремление совершать деятельность ради нее самой, свободное участие в деятельности при отсутствии внешних требований или подкреплений. Главной особенностью внутренней мотивации является получение удовлетворения от работы. Данный вид мотивации способствует личностному и

профессиональному росту, самоактуализации. Профессиональная деятельность этих людей является самоцелью. Внутренний ресурс ориентации на успех, осознание ответственности за неудачу – отличительная черта этой группы.

Внутренняя мотивация в данном случае - это конструкт, описывающий такой тип детерминации поведения, когда иницилирующие и регулирующие его факторы проистекают из «Я» сотрудника и полностью находятся внутри самого поведения. Внутренне мотивированные сотрудники более активны. Люди вовлекаются в эту деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград.

Внешняя положительная мотивация преобладает у 34% испытуемых. Внешняя положительная мотивация связана с удовлетворением потребностей социального престижа, уважения коллег, материальных благ и т.п. Данная группа сотрудников отдает предпочтение ориентациям, направленным на собственные положительные эмоции и собственную оценку значимости профессии, они связаны с ориентированностью «на себя», в меньшей степени ориентированы на профессиональное развитие и подчеркивает рациональность выбора (признание окружающими успешности деятельности). Основанием личностно-профессиональной позиции в этом случае являются такие мотивы, как различные виды материального и морального поощрения, положение в обществе, когда значимо выполнение ролей, повышение своего статуса, общественное признание.

Внешняя отрицательная мотивация преобладает у 24% работников и свидетельствует о том, что такие сотрудники не имеют внутренней потребности к деятельности, стремятся соответствовать внешним требованиям. Данный вид мотивация основан на отрицательных стимулах, на стремлении избежать порицания, излишней ответственности. Внешняя отрицательная мотивация связана с потребностью самозащиты, характеризуется стремлением избежать осуждения со стороны дирекции, негативных воздействий компетентностного контроля со стороны

администрации и последующих наказаний. Преобладание данной мотивации свидетельствует о том, что сотрудники не имеют внутренней потребности к труду, стремятся соответствовать внешним требованиям. Главным является следование административным воздействиям.

Такие работники отрицательно относятся к различным организационным изменениям и новациям в деятельности, при выборе места работы уделяет повышенное внимание условиям труда. Положительное поощрение извне значимо для работников. Потребность в признании так же является одной из наиболее актуальных для данной категории работников.

Таким образом, изучение трудовой мотивации позволяет нам сделать вывод о том, что доминирующими в профессиональной деятельности являются внешние мотивы. Личностная позиция сотрудника на основе внешнего типа мотивации ориентирована на его внешние потребности по отношению к содержанию самой деятельности, что приводит к снижению качества результата деятельности и не обеспечивает их полноценного включения в процесс труда.

Подтверждение находим в результатах беседы. Сотрудники с ведущей внутренней трудовой мотивацией в качестве значимых мотивационных факторов отмечали: интерес к работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, общая удовлетворенность трудом. В деятельности сотрудников с внутренней мотивацией привлекает процесс труда, в большей степени важна самореализация своего потенциала, они на высоком уровне оценивают свой вклад в работу организации, видят перспективы карьерного роста, предпочитают работать под полную личную ответственность, проявляют лояльность и корпоративную культуру по отношению к организации.

Сотрудники с внешней мотивацией отмечали средний уровень благоприятности психологического климата в коллективе. Их больше привлекают возможности удовлетворения собственных потребностей, в

деятельности важен материальный результат, сами не стремятся к профессиональному росту, но не против, если представится такая возможность, в поиске работы больше ориентируются на высокий доход. Предпочитают такую работу, чтобы было точно известно, что нужно сделать и какие блага за это получают.

Для сотрудников с внешней отрицательной мотивацией более свойственна стратегия избегания неудачи, исходя из чего, можно сделать вывод, что катализатором такого поведения, скорее, является внутренний страх неудачи, чем замечания начальства. Сотрудники не видят перспектив, не стремятся к повышению по карьерной лестнице, согласны на такую работу, при которой сочетается небольшая заработная плата с невысокими требованиями. В деятельности предпочитают выполнять то, что знакомо, привычно. Можно утверждать, что психологический климат в коллективе является одним из психологических факторов развития трудовой мотивации в организации.

Результаты изучения мотивации к достижению успеха сотрудниками организации представлены на рисунке 2.2.2.

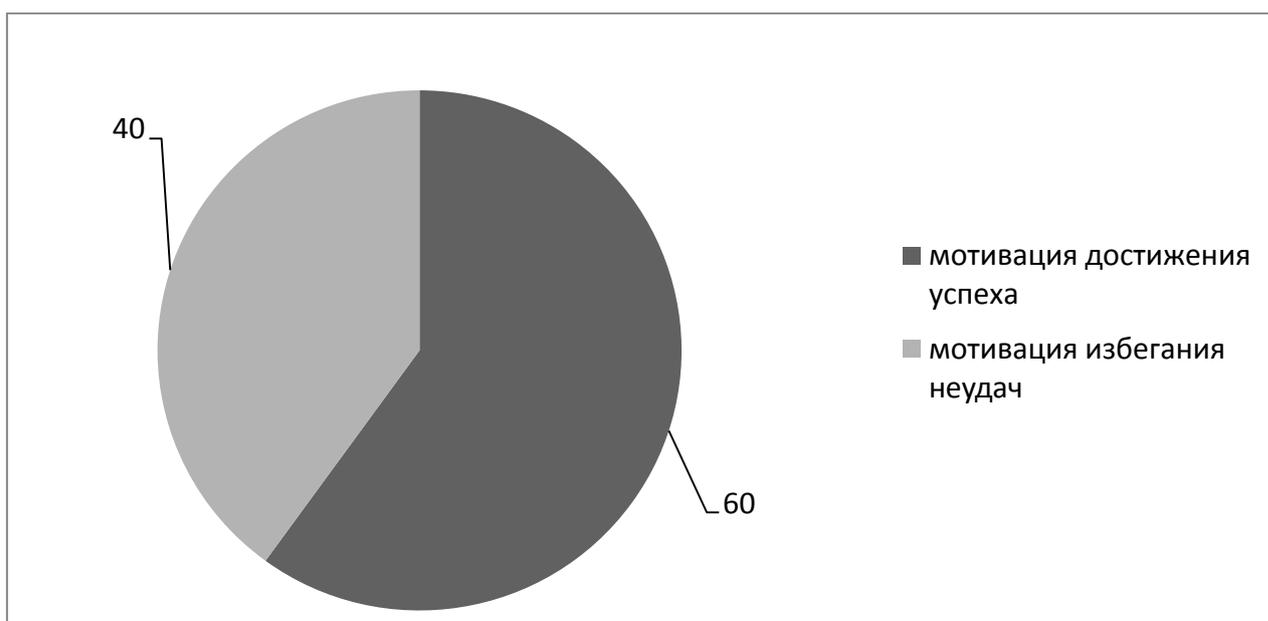


Рис. 2.2.2. Распределение испытуемых по выраженности мотивации достижения успеха (%)

Как следует из рисунка 2.2.2., 60% испытуемых характеризуются мотивацией достижения успеха.

Мотивация достижения успеха подразумевает длительную, постоянную вовлеченность в работу, рост и развитие способностей до максимального возможного уровня, а не удовлетворенность меньшим из лени или недостатка уверенности в себе. У испытуемых мы выявляли мотивационную направленность на успех, предполагая, что именно сформированность мотивации достижения успеха способствует развитию профессиональных качеств.

Мотивация достижения рассматривается нами как интегративная характеристика ориентации личности работника на достижение успешности в деятельности, на выработку профессиональных намерений и жизненных целей, на формирование перспективных планов их достижения, которая становится условием профессионального роста. Развитие мотивации достижения успеха способствует сохранению и укреплению психологического здоровья.

Для 40% испытуемых характерна мотивация избегания неудач. Мотив избегания неудачи подразумевает потребность работников в любой ситуации действовать так, чтобы избежать неудачи, особенно в тех случаях, когда результаты деятельности воспринимаются и оцениваются другими людьми. Их ярко выраженная цель в деятельности состоит не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи. Все их мысли и действия по большей части подчинены именно этой цели.

Личность, изначально мотивированная на неудачу, чаще всего проявляет неуверенность в себе, также не верит в возможность добиться успеха и боится критики. При решении определенных задач, в особенности таких, где присутствует возможность неудачи, у такого человека обычно имеются отрицательные эмоциональные переживания. Он не получает удовольствия от такой деятельности и тяготится ею.

Подтверждение полученных результатов находим в беседе. Работникам организации, которым свойственна мотивация достижения успеха, характерны отличительные черты: принятие на себя личной ответственности за выполнение какой-либо деятельности; стремление к поиску более эффективных новых способов выполнения задач, т.е. такие люди более склонны к новаторству.

Работники организации, сконцентрированные на достижении успеха, способны более правильно оценивать свои возможности, успехи, неудачи. Обычно они выбирают для себя специальности, которые соответствуют их знаниям, навыкам и умениям. Лица, которые ориентируются на неудачи, зачастую не обращают внимания на объективную информацию о своих способностях, также имеют заниженную или завышенную самооценку и нереалистичный уровень притязаний. Испытуемые, ориентированные на успех, проявляют большую настойчивость в достижении поставленных целей. При слишком легких и очень трудных задачах они ведут себя иначе, чем те, кто мотивирован на неудачу. Когда мотивация достижения успеха преобладает, человек предпочитает задачи средней или чуть более высокой степени сложности.

Проанализируем результаты изучения мотивации достижения успеха и избегания неудачи в зависимости от преобладания внутренней или внешней мотивации у работников организации. Результаты представлены в таблице 2.2.1.

Таблица 2.2.1.

Результаты изучения преобладающего типа мотивации у работников организации (%)

внутренняя мотивация		внешняя положительная мотивация		внешняя отрицательная мотивация	
мотивация достижения успеха	мотивация избегания неудачи	мотивация достижения успеха	мотивация избегания неудачи	мотивация достижения успеха	мотивация избегания неудачи
34	8	20	14	6	18

Как видно из таблицы 2.2.1., испытуемые с преобладанием внутренней мотивации чаще ориентированы на достижение успеха, нежели на избегание неудачи (34% по сравнению с 8%).

Работники, которые стремятся к успеху, свои достижения и заслуги приписывают внутриличностным факторам, т.е. своим стараниям, упорству, способностям, а неудачные дела обычно склонны объяснять каким-либо случайным стечением обстоятельств, невезением.

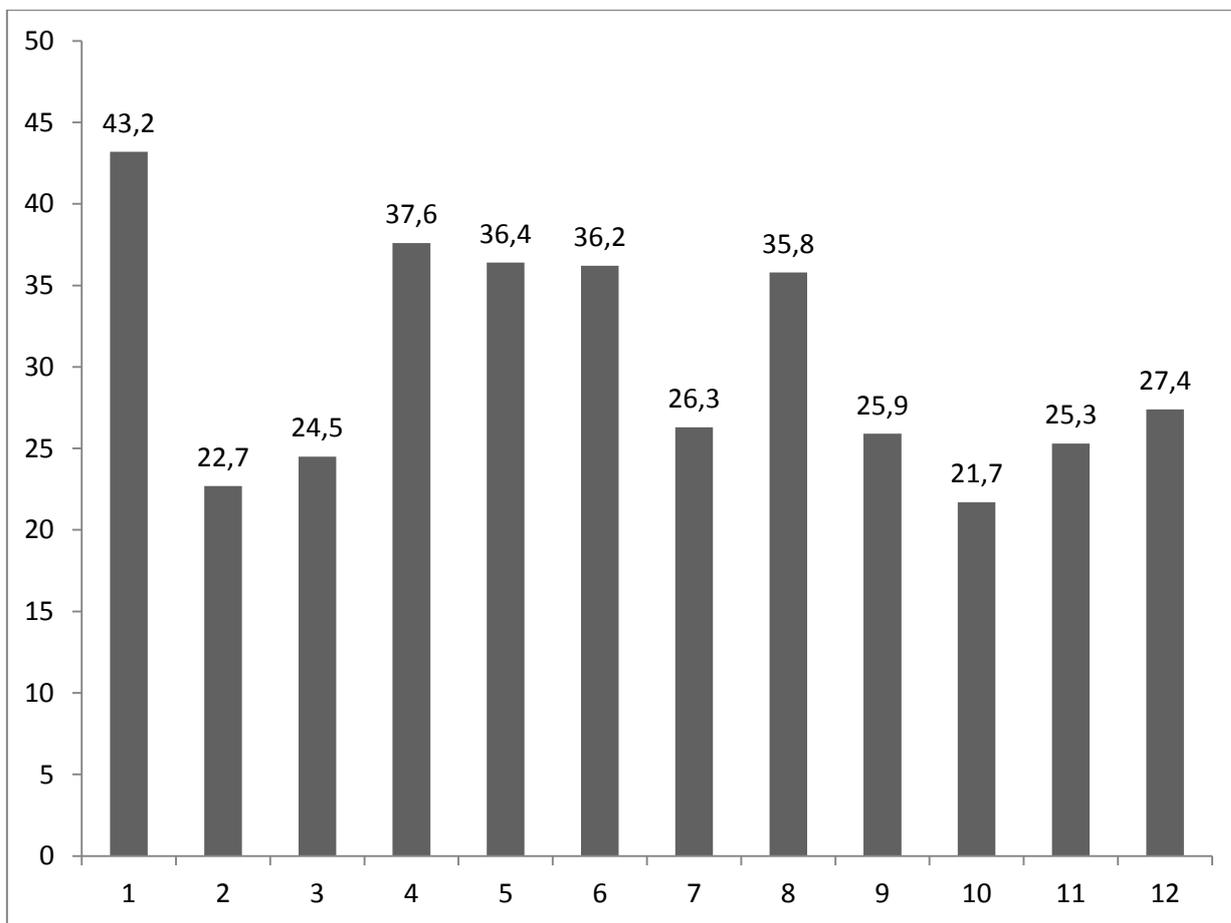
Испытуемые с внешней положительной мотивацией чаще ориентированы на достижение успеха, чем на избегание неудачи, хотя это соотношение уже несколько выравнивается (20% по сравнению с 14%).

Для работников с внешней отрицательной мотивацией свойственна чаще мотивация избегания неудачи (18% стремятся к избеганию неудачи, по сравнению с 4% респондентов, которые ориентированы на успех).

Испытуемые, которые избегают неудачи, свои успешные дела чаще всего склонны определять внешними факторами, т.е. везением, трудностью или легкостью определенной задачи, а вот в случае неудачного завершения дела они приходят к анализу своих собственных способностей.

Личности, у которых довольно сильно выражен мотив к избеганию неудачи, обычно склонны недооценивать свой потенциал - они могут быстро расстраиваться при неудачах, их самооценка снижается. Под мотивацией избегания неудач понимают выработанный механизм избегания различных ошибок и неудач; т.е. для личности, мотивированной на неудачи, самым главным является не допускать ошибок, иногда даже ценой преобразования изначальной значимой цели, ее полного или частичного недостижения. Мотив избегания неудач провоцирует постоянные претензии и неудовлетворенность жизнью.

Результаты исследования факторов трудовой мотивации работников организации представлены на рисунке 2.2.3.



Условные обозначения: 1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении. 2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке. 3. Потребность в четком структурировании работы. 4. Потребность в социальных контактах. 5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения. 6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей. 7. Потребность ставить для себя сложные цели и достигать их. 8. Потребность во влиянии и власти, стремление руководить другими. 9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции. 10. Потребность быть креативным. 11. Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности. 12. Потребность в ощущении востребованности в интересной работе.

Рис. 2.2.3. Выраженность мотивационных факторов у работников организации (средние значения)

Как следует из рисунка 2.2.3., в группе испытуемых выделено несколько ведущих мотивационных факторов (среднее значение больше 30 баллов).

На первом месте «потребность в высокой заработной плате» ($M_e=43,2$). Это свидетельствует о том, что для респондентов характерно стремление иметь работу с достойной заработной платой.

На втором месте находится «потребность в социальных контактах» ($M_e=37,6$). Для испытуемых важным является общение с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тесные дружеские отношения с коллегами.

На третьем месте по значимости «потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения» ($M_e=36,4$). Это свидетельствует о потребности в более тесных контактах с другими, о стремлении к установлению доверительных стабильных отношений.

Далее по значимости испытуемые определили «потребность в завоевании признания со стороны других людей» ($M_e=36,2$), что указывает на желание, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи. Это потребность и стремление личности во внимании со стороны других людей, желание чувствовать собственную значимость.

Не менее значимую роль играет «Потребность во влиянии и власти, стремление руководить другими» ($M_e=35,8$). Данная потребность указывает на стремление руководить другими; желание к конкуренции и влиятельности. Данный мотивационный фактор - показатель конкурентной напористости, поскольку предусматривает обязательное сравнение с другими людьми и оказание на них влияния.

В группе испытуемых выделены также менее значимые мотивационные факторы (среднее значение меньше 30 баллов).

Меньшее значение уделяют испытуемые такому мотивационному фактору, как «потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке» ($M_e=22,7$), что указывает на то, что работникам не столь важна комфортная обстановка, более важную роль играют социальные контакты и стремление к доминированию.

К менее значимой относится «потребность в четком структурировании работы» ($M_e=24,5$). Данный мотивационный фактор позволяет опосредованно судить о результатах работы. Данная потребность может служить

индикатором стресса или беспокойства и может возрастать или падать, когда человек сталкивается с серьезными изменениями на работе.

Также незначимой является «потребность ставить для себя сложные цели и достигать их» ($Me=26,3$). Данный мотивационный фактор очень тесно связан с внутренней мотивацией и диагностирует умение следовать поставленным целям и быть самомотивированным. Стремление к успеху говорит о наличии у человека сильных волевых качеств, в то время как преобладание мотива избегания неудач определяет индивида как малоактивного. Таким образом, мотивация к достижению успеха является положительной и способствует личностному развитию человека.

Меньшее значение уделяют испытуемые и такому мотивационному фактору, как «потребность в разнообразии, переменах и стимуляции» ($Me=25,9$). Для личности с доминированием мотивации избегания неудач главное не допустить оплошности, предотвратить неудачи, даже ценой сильной трансформации изначальной, главной цели, её полного или частичного не достижения, поэтому такие личности предпочитают заранее известные, средней или пониженной сложности задания.

Не уделяют значимой роли и такой потребности, как «потребность быть креативным» ($Me=21,7$). Работники не стремятся к генерации новых идей, к проявлению пылливости, любопытства и не тривиального мышления. Они действуют по заранее разработанному алгоритму. Данный мотивационный фактор также связан с внутренней мотивацией.

Также незначимой является «потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности» ($Me=25,3$). Данный показатель указывает на сниженное желание проявлять самостоятельность при выполнении должностных обязанностей, независимость и самосовершенствование, что является индикатором несформированности внутренней мотивации у работников организации.

К менее значимой относится «потребность в ощущении востребованности в интересной работе» ($Me=27,4$), что указывает на

сниженную потребности в работе, наполненной смыслом и значением, с элементом общественной полезности.

Таким образом, мы видим, что преобладающими являются мотивационные факторы, указывающие в большей степени на доминирование внешней мотивации, нежели внутренней, что требует планомерной, целенаправленной работы по формированию внутренней мотивации, поскольку мотивационная сфера человека - это развивающаяся в течение жизни целостная система, которая имеет иерархию, является подвижной и отражает предмет потребности и состояния самого индивида. Можно сделать вывод, что мотивационная сфера личности влияет на успешность всей трудовой деятельности.

Результаты изучения удовлетворенности трудом представлены в таблице 2.2.2.

Таблица 2.2.2.

Распределение работников организации по показателю удовлетворенности трудом (%)

показатели	уровни		
	высокий	средний	низкий
интерес к работе	38	40	22
удовлетворенность достижениями в работе	34	42	24
удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	58	32	10
удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	60	28	12
уровень притязаний в профессиональной деятельности	30	44	26
предпочтение выполняемой работы высокому заработку	32	60	8
удовлетворенность условиями труда	70	26	4
профессиональная ответственность	58	36	6
общая удовлетворенность трудом	58	28	14

Как видно из таблицы 2.2.2., большинство работников организации характеризуются средним уровнем удовлетворенности по шкале «интерес к

работе» (40%), что говорит о том, что то, чем занимаются работники, их интересует в средней степени. Вероятно, данная особенность выявлена в связи с тем, что среди испытуемых были выявлены сотрудники с внешней мотивацией к труду. 38% испытуемых интересует то, чем они занимаются на работе, они стремятся познать что-то новое, процесс работы доставляет им удовольствие. 22% испытуемых не проявляют заинтересованности в выполняемой деятельности. Как показали результаты беседы, это те работники, которым свойственна внешняя отрицательная трудовая мотивация.

По шкале «удовлетворенность достижениями в работе» большинство испытуемых демонстрирует средний уровень (42%), на втором месте - испытуемые, характеризующиеся высоким уровнем, (34%). Испытуемые с высоким уровнем считают что, за последнее годы добились успехов в своей профессии. Испытуемые со средним уровнем выраженности считают, что не в полной мере реализовали свой потенциал. 24% испытуемых считают, что не добились существенных успехов в профессиональной деятельности, не замечают своего профессионального роста.

По показателю «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» отметим, что большинство сотрудников удовлетворены взаимоотношениями с коллегами (58%), однако удовлетворенность социальными контактами является показателем внешней мотивации к труду. Такие работники считают, что у них сложились доброжелательные отношения с членами коллектива, что их уважают, они пользуются авторитетом среди коллег. 32% работников в среднем удовлетворены взаимоотношениями на работе. 10% характеризуются низким показателем удовлетворённости социальными контактами.

По шкале «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» 60% работников удовлетворены отношениями с руководящими лицами, отмечают, что в последнее время руководство выражало положительное мнение по поводу их работы. 28% в среднем удовлетворены отношением

руководства к ним, считают, что начальники в целом прислушиваются к мнению. 12% демонстрируют низкий уровень удовлетворенности взаимоотношениями с руководством, отмечают, что их редко поощряют за работу.

По показателю «уровень притязаний в профессиональной деятельности» большинство испытуемых проявляют средний уровень притязаний в процессе выполнения трудовых обязанностей, считают, что могли бы справиться с более ответственной и более оплачиваемой должностью. 30% характеризуются высоким уровнем притязаний, считают, что занимаемое служебное положение соответствует их способностям. 26% испытуемых свойственен низкий уровень притязаний, они не стремятся занять более высокооплачиваемую должность, считают, что занимаемая должность соответствует их способностям.

По параметру «предпочтение выполняемой работы высокому заработку» большинство работников отмечают средний уровень выраженности, они считают, что оплата труда должна производиться в соответствии с выполняемыми поручениями. 32% характеризуются высоким уровнем оценки, считают, что удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок, если бы предложили более высокий заработок, то не сменили бы место работы. 8% отличаются низкой лояльностью к предприятию, корпоративной культурой и отмечают, что при наличии более высокооплачиваемой должности или работы сменили бы занимаемую должность.

По шкале «удовлетворенность условиями труда» отметим, что большинство сотрудников удовлетворены условиями трудовой деятельности (70%). Они считают, что в коллективе созданы благоприятные условия для труда. 26% в среднем удовлетворены условиями труда, 4% не полностью удовлетворены условиями.

По шкале «профессиональная ответственность» 58% сотрудников оценивают себя как высокоответственного работника, 36% считают, что

бывают ситуации, когда не удастся выполнить всю возложенную работу. 6% отмечают, что бывали ситуации, когда им приходилось просить помощи коллег или задерживаться на работе, поскольку не справлялись с возложенными обязанностями. Обозначим, что стаж профессиональной деятельности работников, участвующих в исследовании, 3-10 лет. Большую профессиональную ответственность демонстрируют работники со стажем трудовой деятельности 8-10 лет.

Таким образом, отметим, что 58% сотрудников в целом удовлетворены трудовой деятельностью, что находит отражение в позитивном отношении субъектов к выполняемой профессиональной деятельности и избранной профессии. Достижение и признание – это два наиболее часто называемых источника удовлетворенности работой. Важнейшими показателями повышения по службе являются зарплата и служебный статус.

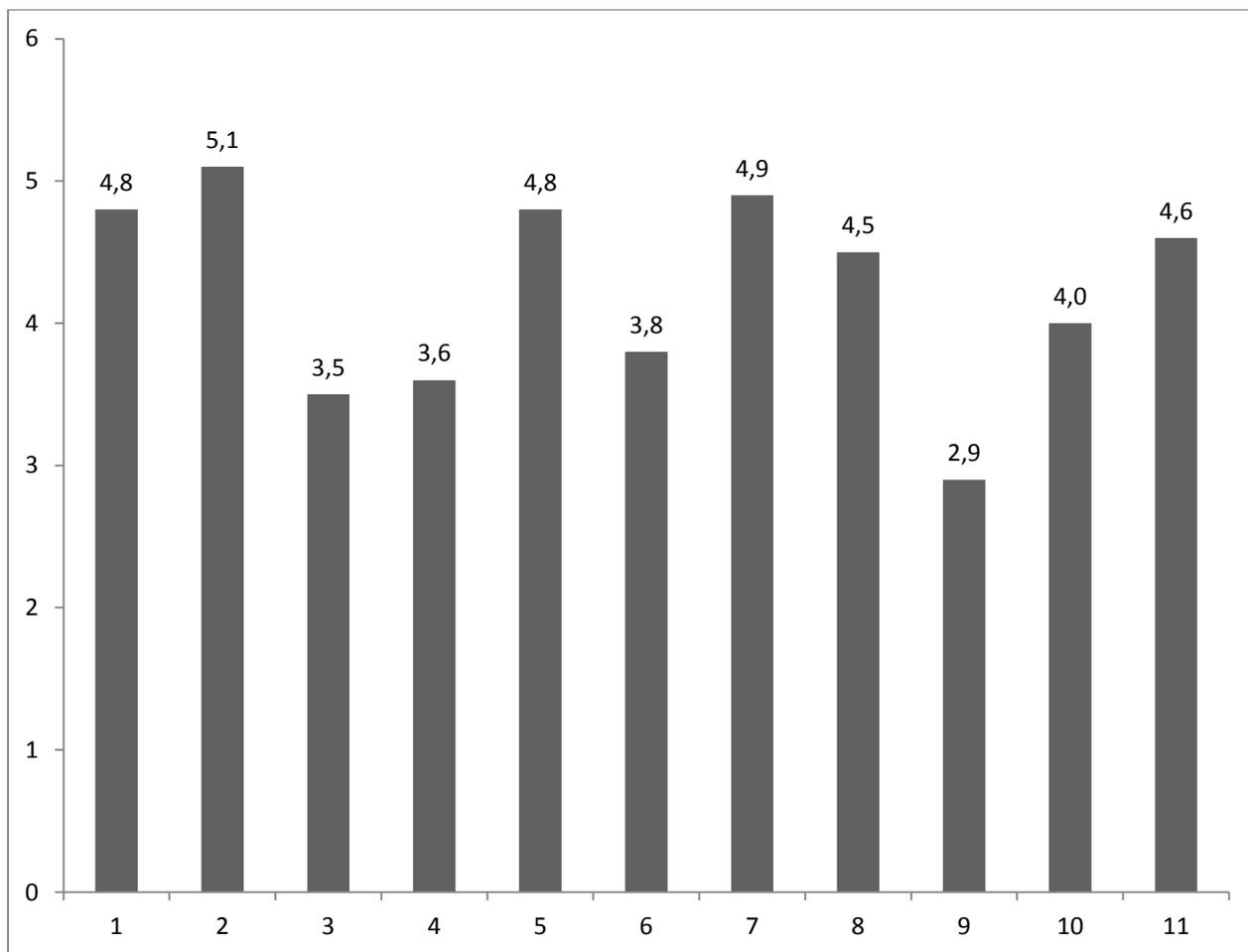
28% испытуемых отмечают средний уровень удовлетворенности трудом, они не испытывают в полной мере психологическое и моральное удовлетворение от процесса трудовой деятельности.

14% характеризуются низким уровнем удовлетворенности от профессиональной деятельности. В этом случае необходима целенаправленная работа по формированию трудовой мотивации со стороны психологической службы, поскольку с проблемой удовлетворенности трудом связана проблема смысла (осмысленности) труда. Удовлетворенность трудом – это возможность для работника систематически удовлетворять свои главные потребности, связанные с трудовой деятельностью.

Проблема повышения роста удовлетворенности трудом является одной из актуальных проблем для руководителей, специалистов кадровой службы и самих работников. Когда индивидуальные способности и склонности находят условия для применения, они становятся важным источником удовлетворения, тогда и труд приносит человеку радость. Обратная ситуация порождает чувство постоянной неудовлетворенности. Удовлетворенность профессиональной деятельностью выступает важной составляющей

социально-психологического климата в коллективе, будучи существенной базой формирования и реализации позитивной психологической атмосферы в группе, а также следствием устоявшихся положительных взаимоотношений между работниками.

Результаты изучения ценностных ориентаций сотрудников организации представлены на рисунке 2.2.4.



Условные обозначения: 1. Приятное времяпрепровождение, отдых. 2. Высокое материальное благосостояние. 3. Поиск и наслаждение прекрасным. 4. Помощь и милосердие к другим людям. 5. Любовь. 6. Познание нового в мире, природе, человеке. 7. Высокий социальный статус и управление людьми. 8. Признание и уважение людей и влияние на окружающих. 9. Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе. 10 Общение. 11. Здоровье.

Рис. 2.2.4. Выраженность ценностных ориентаций у работников организации (средние значения)

Исходя из результатов, отображенных на рисунке, видим, что самыми значимыми являются ценности «приятное времяпрепровождение, отдых», «высокое материальное благосостояние», «любовь», «высокий социальный статус и управление людьми», «признание и уважение людей и влияние на окружающих», «общение», «здоровье» (средние значения больше 4 баллов).

У испытуемых наблюдается высокий уровень выраженности ценности «приятное времяпрепровождение, отдых» ($Me=4,8$). Из этого следует, что работники уделяют внимание отдыху, развлечениям особое место в своей жизни.

Не мене значимую роль для них играет ценность «высокое материальное благосостояние» ($Me=5,1$). Работники организации стремятся получать достойное вознаграждение за свою работу, обеспечить стабильное будущее. Им важно иметь работу, которая удовлетворяла бы их потребности.

Значимой является ценность «любовь» ($Me=4,8$). Поскольку работники организации состоят в браке, то данная ценность занимает приоритетное положение. От того, как складывается семейная жизнь, во многом зависит самореализация личности, ее рост, совершенствование, ориентация на саморазвитие.

Испытуемые стремятся к доминированию, чтобы к их мнению прислушивались, уважали, о чем свидетельствуют высокие результаты по шкалам «высокий социальный статус и управление людьми» ($Me=4,9$), «признание и уважение людей и влияние на окружающих» ($Me=4,5$). Они считают важным отношение окружающих к ним, признание и уважение в определённых общественных группах.

Важную роль в жизни испытуемых занимает ценность «общение» ($Me=4,0$), т.е. им важно, чтобы их понимали, принимали окружающие такими, какие они есть.

У испытуемых наблюдается также высокий уровень выраженности ценности «здоровье» ($Me=4,6$), что свидетельствует о приоритетности

ценности здоровья в сознании респондентов, считают, что для каждого человека важно поддерживать здоровый образ жизни.

Менее значимую роль работники организации уделяют таким ценностям, как «поиск и наслаждение прекрасным», «помощь и милосердие к другим людям», «познание нового в мире, природе, человеке», «социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе», «общение» (средний балла от 2 до 4).

Испытуемые не уделяют значимой роли нравственно-эстетической направленности, духовному развитию, о чем свидетельствует показатель ценности «поиск и наслаждение прекрасным» ($M_e=3,5$).

В меньшей степени им свойственна альтруистическая позиция по отношению к окружающим, о чем свидетельствует показатель по ценности «помощь и милосердие к другим людям» ($M_e=3,6$).

Среднее положение по значимости занимает ценность «познание нового в мире, природе, человеке» ($M_e=3,8$). Работники организации считают, что много добились в своей жизни и поэтому не наблюдается ярко выраженного стремления к поиску новой информации, саморазвитию.

Ценность «социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе» также не является значимой для испытуемых ($M_e=2,9$). Они предпочитают быть более конформными и не проявлять активность.

Таким образом, можно отметить, что досуг, социальная и материальная сфера стоят по рангу ценностей выше эстетической и моральной стороны. Однако ценностно-смысловые ориентации, определяя центральную позицию личности, оказывают влияние на направленность и содержание социальной активности, общий подход к окружающему миру и самому себе, придают смысл и направление деятельности человека, определяют его поведение и поступки. Человек стремится обрести смысл и ощущает фрустрацию или экзистенциальный вакуум, если это стремление остается нереализованным.

С целью изучения взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций у работников организации представим результаты факторного анализа.

В результате было выделено 4 фактора (учитывались факторные нагрузки выше, чем 0,400).

Процент объясняемой дисперсии факторов: 1-й – 16,03%, 2-й – 15,07%, 3-й – 13,86%, 4-й – 12,15%, что составляет более 50% объясняемой дисперсии. Нами использовалось Varimax вращение. Составляющие факторов представлены в таблице 2.2.3.

Таблица 2.2.3.

Результаты факторного анализа в группе испытуемых (%)

Фактор	Параметры	Факторная нагрузка
1	Приятное времяпрепровождение, отдых	0,86
	Общение	0,74
	Помощь и милосердие к другим людям	0,62
	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	0,59
	Удовлетворенность достижениями в работе	0,43
2	Внешняя мотивация	0,86
	Потребность в высокой заработной плате	0,67
	Потребность в хороших условиях	0,54
	Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности	-0,49
	Общая удовлетворенность трудом	-0,42
% дисперсии		16,03
3	Высокий социальный статус и управление людьми	0,81
	Высокое материальное благосостояние	0,63
	Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении	0,59
	Потребность ставить для себя сложные цели и достигать их	0,43
% дисперсии		15,07
4	Потребность в ощущении востребованности в интересной работе	0,83
	Достижение успеха	0,52
	Внутренняя мотивация	0,48
	Познание нового в мире, природе, человеке	0,43
% дисперсии		13,86

Как видно из таблицы 2.2.3., первый фактор, названный нами «Социальная активность», демонстрирует взаимосвязь ценностных ориентаций и мотивационных факторов испытуемых. Для сотрудников с

ценностями общения, отдыха и помощи другим людям главным мотиватором является положительный результат труда, признание и одобрение коллективом.

Второй фактор назван нами «Субъектно-ориентированная позиция в профессиональной деятельности». Данный фактор указывает на то, что для сотрудников с преобладанием внешней мотивации важную роль играет удовлетворение эгоистических потребностей.

Третий фактор назван «Стремление к социальной стабильности». У работников с выраженными ценностями высокого материального благосостояния и высокого социального статуса основными мотивационными факторами трудовой деятельности являются заработная плата, самостоятельность в работе и дружный коллектив.

Четвертый фактор определен нами «Внутренняя мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности» указывает на то, что работники с преобладанием внутренней мотивации ориентированы на профессиональный рост, саморазвитие, стремятся к самореализации в профессиональной деятельности.

Таким образом, по результатам исследования наша гипотеза подтвердилась: существует взаимосвязь между ценностными ориентациями личности работников организации и мотивационными факторами трудовой деятельности. У работников с выраженными ценностями высокого материального благосостояния и высокого социального статуса основными мотивационными факторами трудовой деятельности являются заработная плата, самостоятельность в работе и дружный коллектив; для сотрудников с ценностями общения, отдыха и помощи другим людям главным мотиватором является положительный результат труда, признание и одобрение коллективом.

2.3. Разработка, реализация и оценка эффективности программы развития трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации

С целью развития трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации была разработана коррекционно-развивающая программа. По результатам констатирующей диагностики мы определили задачи психокоррекционной работы:

- развитие ценностно-смысловой сферы, поскольку установлена детерминирующая роль ценностей как предпосылок нарушения психологического благополучия субъекта труда;
- формирование трудовой мотивации.
- ориентация работников на достижение успеха в профессиональной деятельности.
- развитие профессиональной направленности
- формирование позитивного восприятия будущего.
- повышение адаптационных и мобилизационных возможностей.

Основными принципами коррекционно-развивающей программы являются:

1. Принцип единства диагностики и коррекции - отражает целостность процесса оказания психологической помощи как особого вида практической деятельности психолога.

2. Принцип конфиденциальности, в соответствии с которым вся информация, полученная в ходе реализации коррекционно – развивающей программы, не подлежит разглашению.

3. Принцип профилактической направленности - основан на теории проактивного совладания. Проактивное, или опережающее совладание рассматривается как попытка человека предвосхитить потенциальные стрессоры и действовать упреждающе с целью профилактики и нивелирования их негативного влияния.

4. Принцип системности развития психологической деятельности. Этот принцип задает необходимость учета в коррекционной работе профилактических и развивающих задач. Системность этих задач отражает взаимосвязанность различных сторон личности и гетерохронность (т.е. неравномерность) их развития.

5. Деятельностный принцип коррекции. Данный принцип определяет сам предмет приложения коррекционных усилий, выбор средств и способов достижения цели, тактику проведения коррекционной работы, пути и способы реализации поставленных целей.

Основные этапы коррекционно-развивающей программы:

1. Установочный этап – включающий в себя сбор диагностического материала;
2. Коррекционно-развивающий этап;
3. Заключительный этап: анализ и подведение итогов работы.

Структура занятия:

1. Ритуал приветствия (позволяет создать атмосферу группового доверия и принятия).
2. Разминка - воздействие на эмоциональное состояние.
3. Основное содержание занятий – совокупность психотехнических упражнений и приемов, направленных на решение задач данного занятия.
4. Рефлексия: выражение эмоционального отношения к занятию.
5. Ритуал прощания (по аналогии с ритуалом приветствия).

Для реализации коррекционно-развивающей программы нами предусмотрено 15 групповых занятий, частотой 3 раза в неделю продолжительностью 90 минут.

Программа реализовывалась со всеми работниками, в связи с этим мы поделили испытуемых на 3 подгруппы для эффективности реализации коррекционно-развивающей программы. Тематическое планирование коррекционно-развивающей программы отражено в таблице 2.3.1.

Таблица 2.3.1.

Тематическое планирование коррекционно-развивающей программы
«Развитие трудовой мотивации и ценностных ориентаций у работников
организации»

Занятие	Содержание занятия
<p>ЗАНЯТИЕ 1. Цель: создание благоприятных условий для работы группы, знакомство участников с основными принципами проведения тренинговых занятий, рефлексия и вербализация жизненных и профессиональных ценностей и принципов.</p>	<p>Упражнение «Правила нашей группы» Цель: информирование о правилах поведения; разогрев.</p> <p>Упражнение «Мой профессиональный герб и мое профессиональное кредо» Цель: актуализация профессионального и личного опыта.</p> <p>Упражнение «Мотивирующее обращение» Цель: развитие трудовой мотивации.</p> <p>Рефлексия Цель: знакомство с сутью процесса рефлексии; отработка навыка рефлексии.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 2. Цель: развитие трудовой мотивации, ценностно-смысловой сферы, формирование позитивного восприятия будущего.</p>	<p>Упражнение «Ценности» Цель: развитие ценностно - смысловой сферы работников.</p> <p>Упражнение «Моя жизнь» Цель: развитие навыков целеполагания, прояснение трудностей построения жизненной перспективы.</p> <p>Упражнение «Звездный час» Цель: развитие ценностных ориентаций, положительной составляющей эмоционального компонента профессиональной направленности.</p> <p>Рефлексия Цель: знакомство с сутью процесса рефлексии; отработка навыка рефлексии.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 3 Цель: развитие ценностно-смысловой сферы личности работников, формирование осмысленного отношения к планированию жизненного пути, развитие трудовой мотивации.</p>	<p>Упражнение «Создание программы мотивации» Цель: формирование трудовой мотивации.</p> <p>Упражнение «К новым берегам» Цель: формирование общих представлений о ценностях и приоритетах.</p> <p>Упражнение «Достижение цели» Цель: формирование умения ставить цели и умения предвосхищать и настраиваться на успех в профессиональной деятельности.</p> <p>Рефлексия Цель: знакомство с сутью процесса рефлексии; отработка навыка рефлексии.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 4. Цель: формирование ценностно-смысловой сферы.</p>	<p>Упражнение «Переоценка ценностей» Цель: активизация когнитивной и эмоциональной сфер относительно ценностных представлений, определение источников этих убеждений и их критическая оценка.</p> <p>Упражнение «Запланированное будущее» Цель: развитие гибкости, открытости и изменчивости восприятия будущего.</p>

	<p>Рефлексия Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 5. Цель: формирование позитивного восприятия будущего, ориентация на достижение успеха в профессиональной деятельности.</p>	<p>Упражнение «Откладывание со дня на день» Цель: проработка темы откладывания со дня на день.</p> <p>Упражнение «Через три года» Цель: упражнение позволяет взглянуть на жизненные проблемы в более широком контексте, сопоставив их с собственным будущим. Оно дает участникам повод задуматься, какая деятельность для них действительно важна.</p> <p>Рефлексия Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 6. Цель: формирование трудовой мотивации, навыков целеполагания в профессиональной деятельности.</p>	<p>Упражнение «Плюсы и минусы» Цель: демонстрация возможности неоднозначной трактовки событий, которые на первый взгляд воспринимаются как определенно «хорошие» или «плохие». Развитие гибкости восприятия жизненных событий.</p> <p>Упражнение «Дерево моего «Я» Цель. Осознание себя в системе профессионального и личностного общения; осознание профессиональных затруднений.</p> <p>Упражнение «Интервью» Цель: знакомство с особенностями профессионального становления участников тренинга.</p> <p>Рефлексия Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 7. Цель: расширение знаний о мотивах, роли других людей в процессе профессионального становления и месте профессии в жизни участников тренинга.</p>	<p>Упражнение «16 ассоциаций». Цель: выявить ассоциативные представления о работе и препятствиях к удовлетворению от работы; проанализировать направления для профессионального роста.</p> <p>Упражнение «Мотивационная составляющая в профессиональной деятельности» Цель: развитие трудовой мотивации.</p> <p>Рефлексия (Упражнение «Соковыжималка») Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 8. Цель: развитие трудовой мотивации, ценностных ориентаций, формирование позитивного восприятия будущего; развитие целеполагания, конкретизация профессиональных целей.</p>	<p>Упражнение «Лестница достижений» Цель: развитие целеполагания, конкретизация желаний; развитие способности разбивать достижение результата на этапы и облегчать переход от намерений к действиям.</p> <p>Упражнение «Мой успех» Цель: развитие трудовой мотивации, ориентация на достижение успеха в профессиональной деятельности.</p> <p>Упражнение «Каникулы с группой» Цель: актуализация основы системы ценностей участников; прояснение скрытых желаний и стремлений.</p> <p>Рефлексия</p>

	Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.
<p>ЗАНЯТИЕ 9. Цель: развитие ценностно-смысловой сферы, формирование осмысленного отношения к планированию собственного жизненного пути.</p>	<p>Упражнение «Мой жизненный путь» Цель: актуализация смыслового содержания жизненного пути.</p> <p>Упражнение «Письмо моему руководителю» Цель: осознание предпочитаемого вида профессиональной деятельности, необходимых для этой работы навыков. Прояснение ожиданий по отношению к трудовой деятельности. Планирование своего дальнейшего развития.</p> <p>Рефлексия Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 10. Цель: формирование трудовой мотивации, установки на личностный и профессиональный рост.</p>	<p>Упражнение «Продолжи фразу...» Цель: установление доверия в группе, формирование групповой сплоченности, погружение в атмосферу тренинга, актуализация личностных установок.</p> <p>Упражнение «Я расту» Цель: формирование установки на личностный и профессиональный рост.</p> <p>Рефлексия Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 11. Цель: формирование жизненных приоритетов, осознание мотивационного фактора выбранной деятельности.</p>	<p>Упражнение «Щит» Цель: формирование жизненных приоритетов, упорядочивание планов, оптимизация будущего, подведение промежуточных итогов жизни, личных достижений; формирование позитивного отношения к себе</p> <p>Упражнение: «Мотивация» Цель: развитие положительной Я-концепции участников и повышение уровня взаимопонимания, осознание мотивационного фактора выбранной деятельности.</p> <p>Рефлексия Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 12. Цель: повышение уровня мотивации достижения посредством самоанализа и отождествления.</p>	<p>Упражнение: «Персонаж успеха» Цель: повышение уровня мотивации достижения посредством самоанализа и отождествления.</p> <p>Упражнение «Навыки, умения, необходимые для мотивирования людей». Цель: определение степени осознания и освоения полученной информации</p> <p>Рефлексия Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 13. Цель: формирование осмысленного отношения к планированию собственного жизненного пути.</p>	<p>Упражнение «Надо – хочу» Цель: развитие умения определять и трансформировать мотивы</p> <p>Упражнение «Даже если...» Цель: позитивное формулирование цели, повышение уровня притязаний.</p>

	<p>Рефлексия Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 14. Цель: развитие ценностно-смысловой сферы, формирование осмысленного отношения к планированию собственного жизненного пути.</p>	<p>Упражнение «Жизненные ценности» Цель: развитие ценностно-смысловой сферы личности работников</p> <p>Упражнение «Жизненный путь» Цель: формирование осмысленного отношения к планированию собственного жизненного пути.</p> <p>Рефлексия Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.</p>
<p>ЗАНЯТИЕ 15. Цель: формирование позитивного восприятия будущего по отношению к трудовой деятельности, развитие ценностно-смысловой сферы личности.</p>	<p>Упражнение «Анкета» Цель: развитие ценностно-смысловой сферы работников.</p> <p>Упражнение «Я вам пишу» Цель: обмен «эмоциональными поглаживаниями»; завершение программы.</p> <p>Рефлексия Цель: подведение итогов тренинга.</p>

Пример занятия коррекционно-развивающей программы (занятие 6):

Цель: формирование трудовой мотивации, навыков целеполагания в профессиональной деятельности.

Упражнение «Плюсы и минусы»

Цель: демонстрация возможности неоднозначной трактовки событий, которые на первый взгляд воспринимаются как определенно «хорошие» или «плохие». Развитие гибкости восприятия жизненных событий.

Продолжительность 30 минут.

Инструкция: предлагается придумать и кратко, одной — двумя фразами описать примеры двух жизненных событий – хорошего и плохого. Потом участников просят объединиться в подгруппы по 3 — 4 человека, в них обменяться своими примерами и найти в каждом из этих событий по три положительных момента и по три отрицательных. Это должно касаться и хороших, и плохих событий.

Так, например, положительное событие «внезапно разбогатеть» может иметь отрицательным следствием ухудшение отношений с окружающими людьми (т. к. они начнут завидовать), а отрицательное событие «заболеть» — дать возможность прочитать интересную книгу, на которую раньше не

хватало времени, отдохнуть от суеты и т. п. После обсуждения (через 10 — 15 мин.) представители от каждой из подгрупп озвучивают примеры событий, а также положительных и отрицательных следствий каждого из них.

Обсуждение

Мало какие жизненные события можно однозначно отнести к хорошим или плохим, в большинстве из них присутствуют и положительные, и отрицательные стороны. Но часто мы замечаем лишь что-то одно, особенно тяжело разглядеть положительные стороны в отрицательных событиях. К чему приводит такая «однобокость» мировосприятия? Как ее можно преодолеть?

Упражнение «Дерево моего «Я»

Цель. Осознание себя в системе профессионального и личного общения; осознание профессиональных затруднений.

Продолжительность 30 минут.

Инструкция: «Давайте осуществим экскурсию вглубь собственного "Я". Это "Я" можно изобразить в виде дерева с различными веточками и корнями. Корни - это то, на что вы опираетесь в вашей жизни, в т.ч. профессиональной. Ствол, ветви – это ваши профессионально-личностные качества, ведущих вас по жизни, в т.ч. профессиональной. Это основные ваши достоинства, помогающие вашему профессиональному росту. Они (ветви) могут быть пышные, полные жизни, а могут засыхать. Какие причины возможного поражения вашего дерева? Они внешние или внутренние?

Дупла на дереве обозначают те недостатки, которые мешают вам в профессиональном росте. Какими они будут? Отметьте их в соответствующих местах дерева. Внешние «процессы», «объекты» которые способствуют или препятствуют вашему профессиональному становлению, включению в профессиональное сообщество? Нарисуйте их. Есть ли на вашем дереве плоды. Что они обозначают? ».

После индивидуальной работы, участники объединяются в группы:

1 – изображает обобщенный образ «Я – профессионал», указывая качества, объекты, которые способствуют профессиональному становлению, самореализации и т.п.

2 – изображает обобщенный образ «Препятствия становления моего профессионального Я», указывая качества, объекты, которые препятствуют профессиональному становлению, самореализации и т.п.

Упражнение «Интервью»

Цель: знакомство с особенностями профессионального становления участников тренинга.

Продолжительность 20 минут.

Инструкция: ведущий предлагает участникам объединиться в пары. Один из участников в течение 1 мин. берет интервью у другого, задавая вопросы, касающиеся его профессионального становления и роли профессии в его жизни. По сигналу ведущего участники меняются ролями. По окончании проведения интервью обоими участниками, один из них становится за спиной у другого и от имени участника, сидит, начинает рассказывать о нем. Затем участники меняются местами. По окончании проведения упражнения проводится обсуждение.

Рефлексия

Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.

Продолжительность 10 минут.

Инструкция: пусть каждый участник закончит фразу: "Когда я буду вспоминать о сегодняшнем дне, то вспомню в первую очередь..." Для этого упражнения тоже можно взяться за руки.

Более подробно коррекционно-развивающая программа представлена в приложении 2.

После проведения коррекционно-развивающей программы мы провели контрольный срез и сравнили группу до и после программы. Мы полагаем,

что наличие различий свидетельствует об эффективности коррекционно-развивающей программы и о положительной динамике.

Результаты изучения мотивации трудовой деятельности в группе после проведения коррекционно-развивающей работы отражены на рисунке 2.3.1.

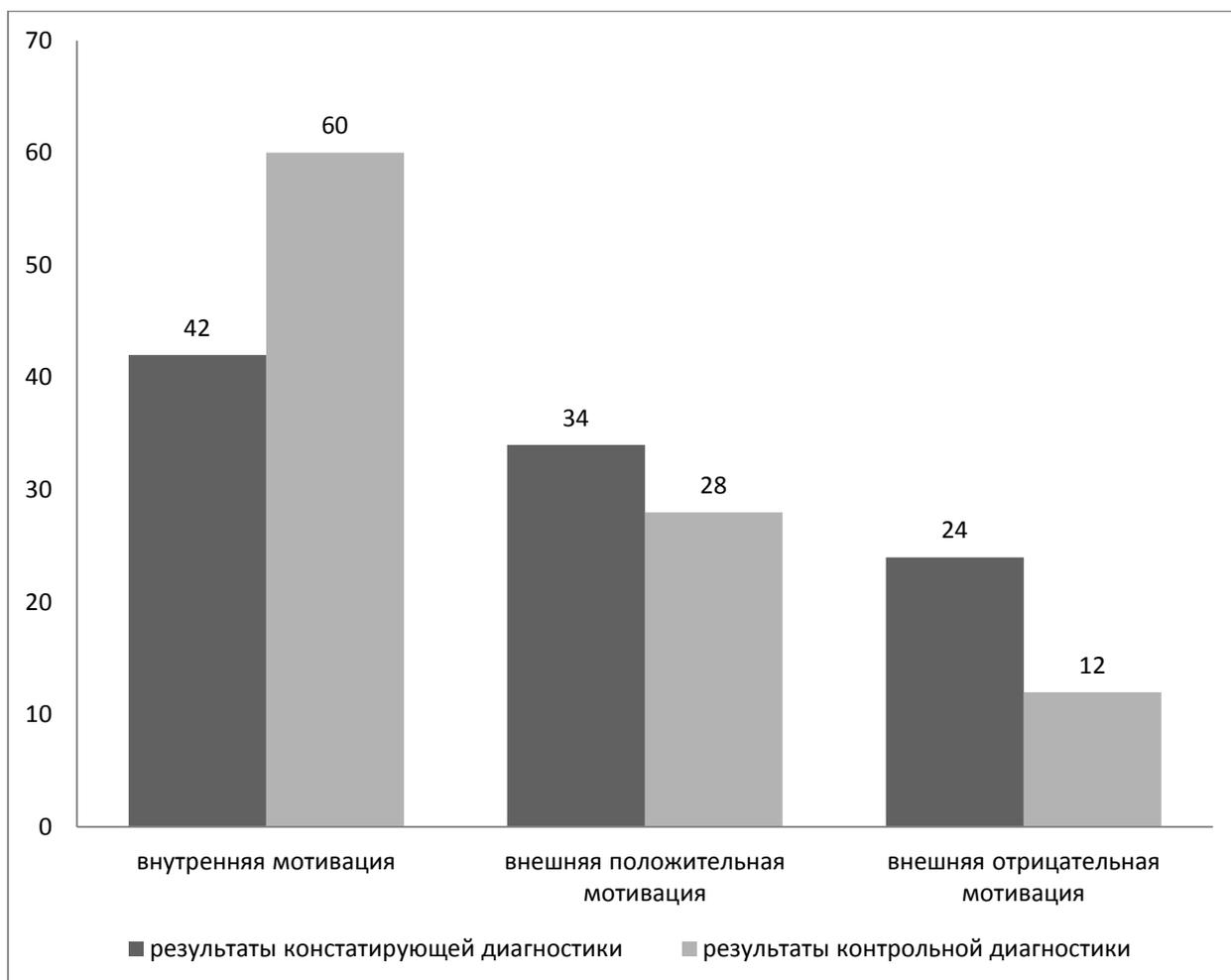


Рис. 2.3.1. Распределение работников по виду мотивации трудовой деятельности после коррекционно-развивающей работы (%)

Как следует из данных рисунка 2.3.1, по результатам коррекционной работы наметилась положительная динамика в группе.

Анализ результатов показал, что процент испытуемых, характеризующихся внутренней мотивацией профессиональной деятельности, стал выше (60%). Можно говорить о том, что такие

испытуемые ориентированы на успех, они более активны, легко вовлекаются в деятельность, а также осознают собственную ответственность за неудачи.

Также стоит отметить, что по результатам коррекционно-развивающей работы снизился процент испытуемых с внешней положительной (28%) и внешней отрицательной (12%) мотивацией.

Таким образом, в группе стало меньше людей, для которых основанием личностно-профессиональной позиции являются различные виды материального и морального поощрения, положение в обществе, когда значимо выполнение ролей, повышение своего статуса, общественное признание, а также стремление избежать порицания, излишней ответственности.

Полученные результаты подтверждаются в беседе с испытуемыми. Так, члены группы отметили, что после коррекционно-развивающей работы значимость для них приобрели такие мотивационные факторы как: интерес к работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, общая удовлетворенность трудом.

В результате проведенной статистической обработки данных с использованием ϕ -критерия Фишера достоверные различия между результатами констатирующей и контрольной диагностики группы выявлены по шкале «внутренняя мотивация» ($\phi=3,56$; $p\leq 0,01$).

Также достоверные различия получены между результатами констатирующей и контрольной диагностики группы по показателю «внешняя отрицательная мотивация» ($\phi=3,18$; $p\leq 0,01$).

Результаты изучения мотивации сотрудников организации к достижению успеха после проведения коррекционно-развивающей работы представлены на рисунке 2.3.2.

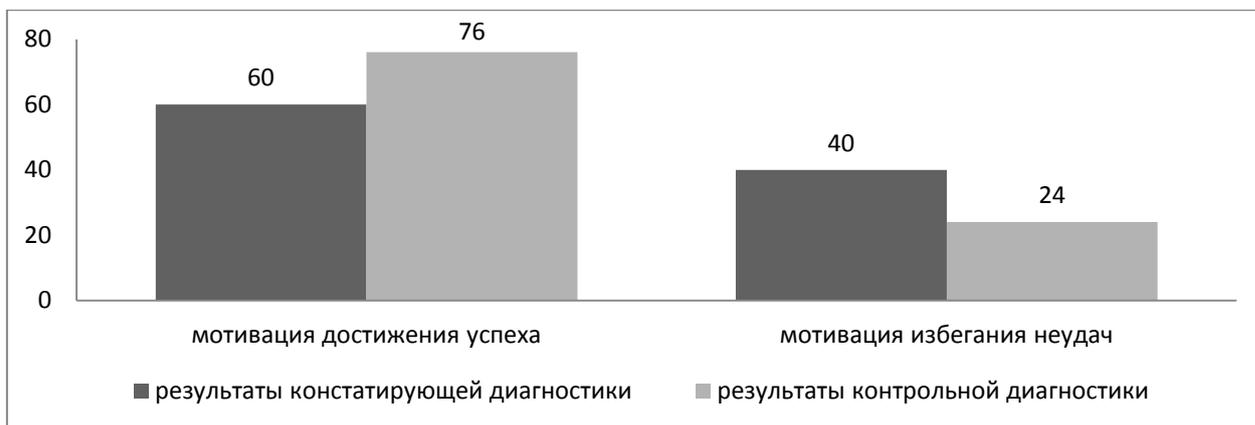


Рис. 2.3.2. Распределение испытуемых по выраженности мотивации достижения успеха (%)

Как следует из рисунка 2.3.2., по результатам коррекционной работы наметилась положительная динамика в группе. Так, процент испытуемых характеризующихся мотивацией достижения успеха вырос до 76%. Полученные результаты свидетельствуют о том, что такие работники готовы к длительной вовлеченности в работу, к росту и развитию способностей до максимального возможного уровня. Мотивация достижения успеха, на наш взгляд, способствует развитию профессиональных качеств. Полученные результаты говорят об ориентации личности работников на достижение успешности в деятельности, на выработку их профессиональных намерений и жизненных целей, на формирование перспективных планов их достижения, что становится условием профессионального роста.

По результатам коррекционно-развивающей работы снизился процент испытуемых с мотивацией избегания неудач (24%). Такие работники склонны действовать так, чтобы избежать неудачи, особенно в случаях, когда результаты деятельности воспринимаются и оцениваются другими людьми. Их ярко выраженная цель в деятельности состоит не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи.

Подтверждение полученных результатов находим в беседе. Работниками было отмечено, что после проведенной с ними коррекционно-развивающей работы они стали стремиться к поиску эффективных способов

разрешения трудных задач, а также им стало легче принимать на себя ответственность за выполнение какой-либо деятельности. Работники организации стали более правильно оценивать свои возможности, успехи и неудачи.

В результате проведенной статистической обработки данных с использованием χ^2 -критерия Фишера были выявлены достоверные различия между результатами констатирующей и контрольной диагностики группы по шкале «мотивация избегания неудач» ($\chi^2=2,35$; $p \leq 0,01$).

Проанализируем результаты изучения мотивации достижения успеха и избегания неудачи у работников организации после коррекционно-развивающей работы. Результаты представим в таблице 2.3.2.

Таблица 2.3.2.

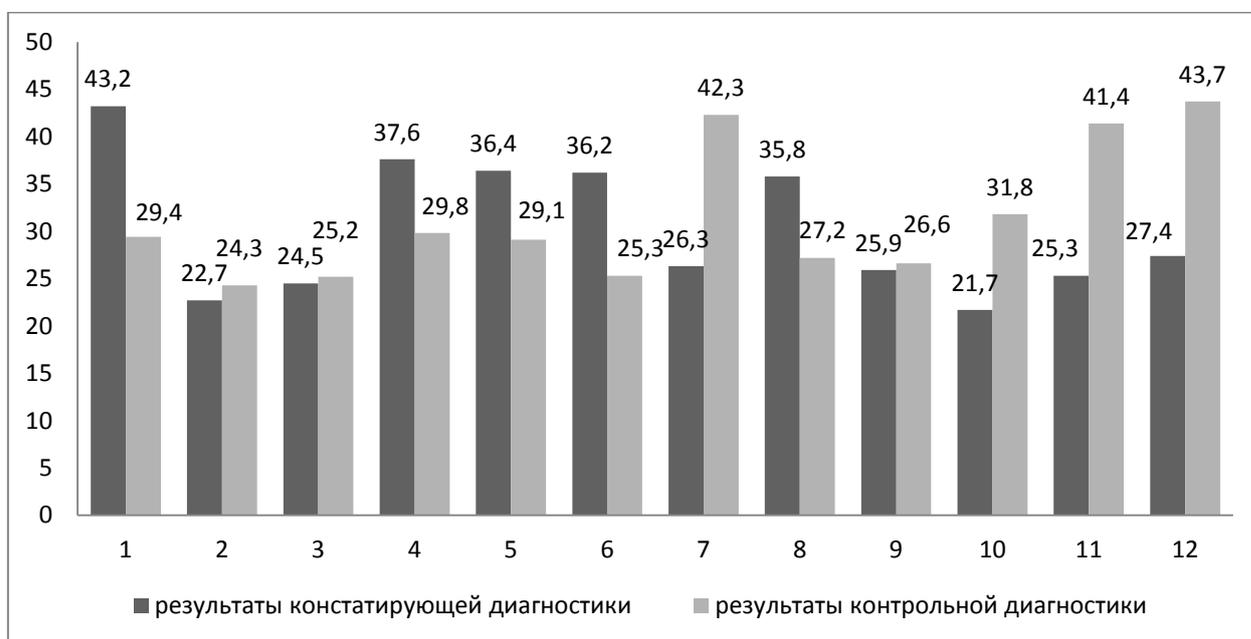
Результаты изучения преобладающего типа мотивации у работников организации после коррекционно-развивающей работы (%)

	внутренняя мотивация		внешняя положительная мотивация		внешняя отрицательная мотивация	
	мотивация достижения успеха	мотивация избегания неудачи	мотивация достижения успеха	мотивация избегания неудачи	мотивация достижения успеха	мотивация избегания неудачи
результаты констатирующей диагностики	34	8	20	14	6	18
результаты контрольной диагностики	58	4	22	8	2	6

Как видно из данных таблицы 2.3.2., по результатам коррекционно-развивающей работы наметилась положительная динамика: вырос процент испытуемых с преобладанием внутренней мотивации, что может свидетельствовать об их ориентации на достижение успеха, нежели на избегание неудачи (58%). Таким образом, испытуемые стали приписывать свои достижения и заслуги внутриличностным факторам, т.е. своим стараниям, упорству, способностям. Также по результатам коррекционно-

развивающей работы снизился процент испытуемых с внешней отрицательной мотивацией (6% стремятся к избеганию неудачи). Эти испытуемые склонны определять свои успешные дела внешними факторами, т.е. везением, трудностью или легкостью определенной задачи, а в случае неудачного завершения дела они приходят к анализу своих собственных способностей.

Результаты исследования факторов трудовой мотивации работников организации после проведения коррекционно-развивающей работы представлены на рисунке 2.3.3.



Условные обозначения: 1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении. 2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке. 3. Потребность в четком структурировании работы. 4. Потребность в социальных контактах. 5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения. 6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей. 7. Потребность ставить для себя сложные цели и достигать их. 8. Потребность во влиянии и власти, стремление руководить другими. 9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции. 10. Потребность быть креативным. 11. Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности. 12. Потребность в ощущении востребованности в интересной работе.

Рис. 2.3.3. Выраженность мотивационных факторов у работников организации после проведения коррекционно-развивающей работы (средние значения)

Как следует из рисунка 2.3.3, по результатам коррекционно-развивающей работы в группе испытуемых выделено несколько ведущих мотивационных факторов (среднее значение больше 30 баллов).

На первом месте «потребность в ощущении востребованности в интересной работе» ($M_e=43,7$), что указывает на выраженность потребности в работе, наполненной смыслом и значением, с элементом общественной полезности.

На втором месте находится «потребность ставить для себя сложные цели и достигать их» ($M_e=37,6$). Данный мотивационный фактор очень тесно связан с внутренней мотивацией.

Исходя из полученных результатов, можно предположить, что по завершению коррекционно-развивающей работы испытуемые научились следовать поставленным целям и быть самомотивированными. Стремление к успеху говорит о наличии у таких респондентов сильных волевых качеств. Таким образом, мотивация к достижению успеха является положительной и способствует личностному развитию работников.

На третьем месте по значимости «потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности» ($M_e=36,4$). Данный показатель указывает на выраженность желания испытуемых проявлять самостоятельность при выполнении должностных обязанностей, независимость и самосовершенствование, что является индикатором сформированности внутренней мотивации у работников организации.

Также значимую роль играет «потребность быть креативным» ($M_e=31,8$). Работники начали стремиться к генерации новых идей, к проявлению любопытства и не тривиального мышления. Данный мотивационный фактор также связан с внутренней мотивацией.

Полученное эмпирическое значение входит в зону значимости по шкалам: «потребность в ощущении востребованности в интересной работе» ($U_{эмп}=320, p \leq 0,05$), «потребность ставить для себя сложные цели и достигать их» ($U_{эмп}=318; p \leq 0,05$), «потребность в совершенствовании, росте и развитии

как личности» ($U_{Эмп}=316, p \leq 0,05$), «потребность быть креативным» ($U_{Эмп}=305, p \leq 0,05$).

Стоит отметить, что в сравнении с данными констатирующей диагностики по результатам коррекционно-развивающей работы можно говорить о преобладании мотивационных факторов, указывающих в большей степени на доминирование внутренней мотивации.

Таким образом, можно сделать вывод, что по итогу занятий членам группы удалось сформировать внутреннюю мотивацию, влияющую на успешность всей трудовой деятельности.

Результаты изучения удовлетворенности трудом в группе после проведения коррекционно-развивающей работы представлены в таблице 2.3.3.

Таблица 2.3.3.

Распределение работников организации по показателю удовлетворенности трудом после коррекционно-развивающей работы (%)

показатели	результаты констатирующей диагностики			результаты контрольной диагностики		
	уровни			уровни		
	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий
интерес к работе	38	40	22	46	36	18
удовлетворенность достижениями в работе	34	42	24	42	38	20
удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	58	32	10	68	26	6
удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	60	28	12	74	22	4
уровень притязаний в профессиональной деятельности	30	44	26	38	40	22
предпочтение выполняемой работы высокому заработку	32	60	8	50	48	2
удовлетворенность условиями труда	70	26	4	70	28	2
профессиональная ответственность	58	36	6	62	34	4
общая удовлетворенность трудом	58	28	14	60	32	8

Как видно из таблицы 2.3.3, по результатам коррекционно-развивающей работы процент работников организации, характеризующихся высоким уровнем удовлетворенности по шкале «интерес к работе», стал выше (46%).

Это говорит о том, что таких работников стало больше интересоваться тем, чем они занимаются, они стремятся познать что-то новое, процесс работы доставляет им удовольствие.

По шкале «удовлетворенность достижениями в работе» большинство испытуемых стало демонстрировать тенденцию к высокому уровню (42%). Полученные данные подтверждаются беседой. Так, испытуемые отметили, что после проведения коррекционно-развивающей работы они пришли к мнению, что за последнее годы добились некоторых успехов в своей профессии.

По показателю «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» отметим, что большинство сотрудников удовлетворены взаимоотношениями с коллегами (68%).

Такие работники считают, что у них сложились доброжелательные отношения с членами коллектива, что их уважают, они пользуются авторитетом среди коллег.

По шкале «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» 74% работников удовлетворены отношениями с руководящими лицами, отмечают, что в последнее время руководство выражало положительное мнение по поводу их работы. Процент испытуемых, имеющих высокие показатели по данной шкале, также стал выше.

По показателю «уровень притязаний в профессиональной деятельности» не было выявлено существенной разницы, однако выявлена тенденция к высокому результату. 38% испытуемых считают, что занимаемое служебное положение соответствует их способностям.

По параметру «предпочтение выполняемой работы высокому заработку» количество работников, характеризующихся средним и высоким

уровнем, примерно одинаковое. Так, часть группы считает, что оплата труда должна производиться в соответствии с выполняемыми поручениями, а другая часть, что удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок.

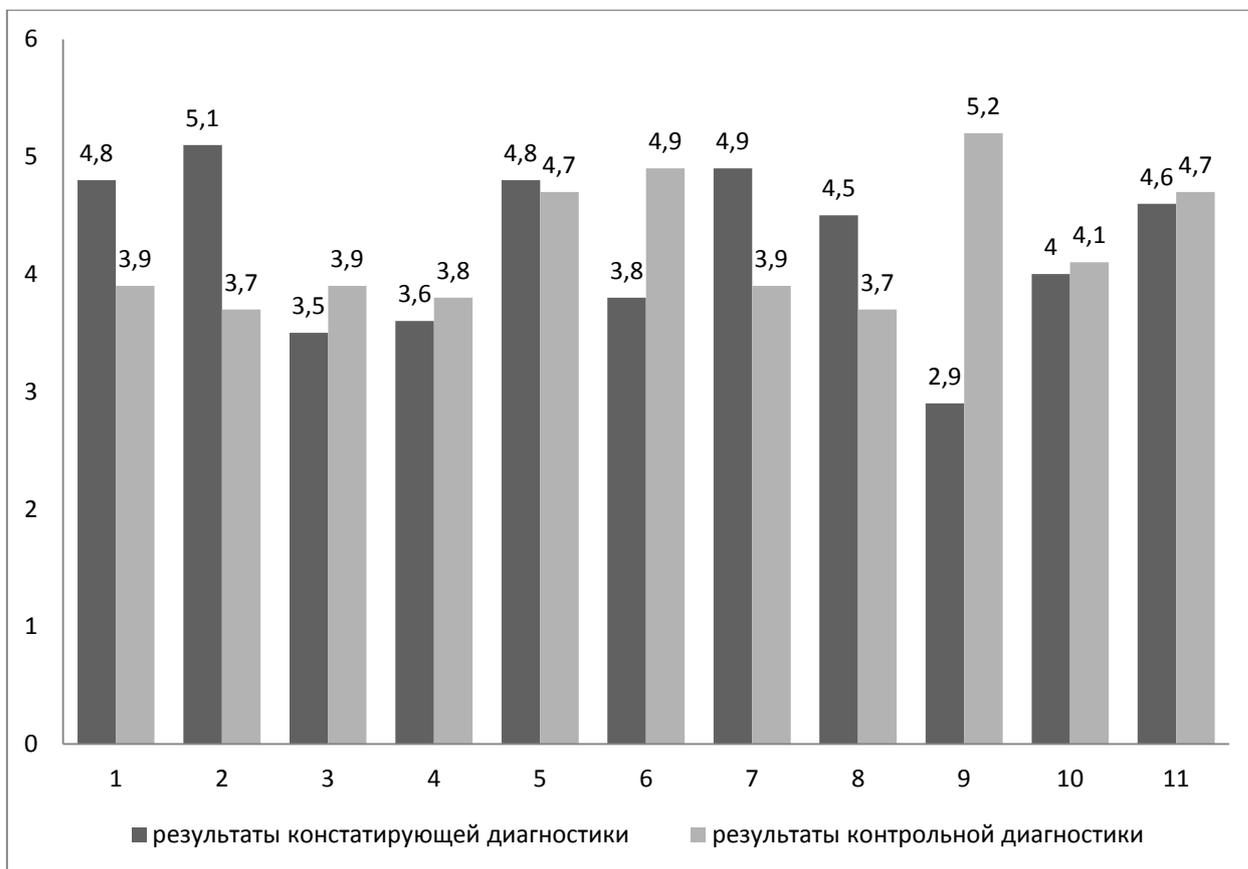
По шкале «удовлетворенность условиями труда» отметим, что большинство сотрудников удовлетворены условиями трудовой деятельности (70%). Они считают, что в коллективе созданы благоприятные условия для труда. По шкале «профессиональная ответственность» 62% сотрудников оценивают себя как высокоответственного работника.

Таким образом, отметим, что 60% сотрудников в целом удовлетворены трудовой деятельностью, что находит отражение в позитивном отношении субъекта к выполняемой профессиональной деятельности и избранной профессии.

Достоверные различия между результатами констатирующей и контрольной диагностики группы по шкалам: «интерес к работе» ($\varphi=2,32$; $p\leq 0,01$), «удовлетворенность достижениями в работе» ($\varphi=2,21$; $p\leq 0,01$), «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» ($\varphi=2,12$; $p\leq 0,01$), «удовлетворенность условиями труда» ($\varphi=2,09$; $p\leq 0,01$).

Полученные результаты свидетельствуют о том, что по итогу коррекционно-развивающей работы испытуемых стало больше интересоваться тем, чем они занимаются, они стали стремиться узнавать что-то новое в сфере своей профессии, а процесс работы стал доставлять им удовольствие.

Результаты изучения ценностных ориентаций сотрудников организации представлены на рисунке 2.3.4.



Условные обозначения: 1. Приятное времяпрепровождение, отдых. 2. Высокое материальное благосостояние. 3. Поиск и наслаждение прекрасным. 4. Помощь и милосердие к другим людям. 5. Любовь. 6. Познание нового в мире, природе, человеке. 7. Высокий социальный статус и управление людьми. 8. Признание и уважение людей и влияние на окружающих. 9. Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе. 10 Общение. 11. Здоровье.

Рис. 2.3.4. Выраженность ценностных ориентаций у работников организации после проведения коррекционно-развивающей работы (средние значения)

Исходя из результатов, отображенных на рисунке 2.3.4., видим, что по результатам коррекционно-развивающей работы самыми значимыми являются ценности «социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе», «любовь», «здоровье», «общение» (средние значения больше 4 баллов).

В результате статистической обработки данных были выявлены различия между результатами группы до и после проведения коррекционно-развивающей работы. Полученное эмпирическое значение входит в зону

значимости по шкале «социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе» ($U_{Эмп}=322, p \leq 0,05$).

Таким образом, можно отметить, что испытуемые стали занимать более активную позицию в обществе. Важную роль в жизни испытуемых занимает ценность «общение», т.е. им важно, чтобы их понимали, принимали окружающие такими, какие они есть. Также наблюдается высокий уровень выраженности ценности «здоровье», что свидетельствует о приоритетности ценности здоровья в сознании респондентов, считают, что для каждого человека важно поддерживать здоровый образ жизни. Значимой является ценность «любовь». Поскольку работники организации состоят в браке, то данная ценность занимает приоритетное положение. От того, как складывается семейная жизнь, во многом зависит самореализация личности, ее рост, совершенствование, ориентация на саморазвитие. Данные ценностно-смысловые ориентации, определяя центральную позицию личности, оказывают влияние на направленность и содержание социальной активности, общий подход к окружающему миру и самому себе, придают смысл и направление деятельности человека, определяют его поведение и поступки.

Заключение

В результате проведенного исследования нам удалось решить поставленные задачи. Теоретический анализ исследований проблемы трудовой мотивации в психологии (Н.Н. Акимова, Б.Г. Ананьев, В.Г. Асеев, Дроздов, Б.С. Илькевич, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, В.А. Петровский, Б.А. Сосновский и др.) показал, что мотивы трудового поведения, как правило, находятся в различном отношении между собой, могут усиливать или ослаблять друг друга, быть противоречивыми и т. д.

Можно сделать вывод, что мотивационная сфера личности влияет как на выбор профессии, так и на успешность всей трудовой деятельности. Наличие у человека определенных сочетаний типологических свойств нервной системы, обуславливают предрасположенность человека к тому или иному виду деятельности. Осознание этой склонности и ее причины приводят к формированию мотива, который и подталкивает человека заниматься тем или иным видом деятельности, так как эта деятельность соответствует профессиональным способностям.

Соответствие выбранной деятельности индивидуально-типологическим и личностным особенностям, способствует высокой эффективности деятельности, обеспечивает удовлетворенность трудом и подкрепляет мотив выбора профессии, превращая его в устойчивый интерес. Нами был проведен теоретический анализ психологических основ формирования трудовой мотивации работников организации.

Мотивационная составляющая профессиональной деятельности в организации является краеугольным камнем, на котором заостряется внимание психологов. По результатам теоретического анализа, отметим, что к психологическим условиям формирования мотивации трудовой деятельности можно отнести следующие: выявление и создание в трудовом коллективе условий для удовлетворения мотивов трудовой деятельности

работников, благоприятный психологический климат в коллективе; удовлетворенность работников трудом.

Трудовая мотивация, условия формирования трудовой мотивации персонала являются одной из самых актуальных проблем в организационной психологии, требуют не только теоретического анализа, но и эмпирического исследования.

Мотивация оказывает важную роль в процессе формирования успешной деятельности рабочего коллектива, а также является важной составляющей в процессе взаимодействия сотрудников. Внедрение системы мотивационного управления в организации позволяет построить гибкую, динамичную и оптимальную мотивационную среду, которая будет способствовать взаимовыгодному взаимодействию и сотрудничеству членов коллектива и руководителя.

Наиболее ярко можно проследить роль ценностных ориентаций личности в профессиональной деятельности, так как для каждой группы профессий характерны свои особенности и система ценностей. Ценностные ориентации в трудовой сфере отражаются на жизненных целях, планах, средствах достижения, мотивах трудовой деятельности.

Можно сделать вывод, что в настоящий момент не существует однозначного психологического подхода к проблеме ценностных ориентаций личности. Ценности являются одним из центральных личностных образований, которое определяет мотивацию поведения человека, выражает его содержательное отношение к социальной среде.

По результатам констатирующей диагностики выявили, что доминирующими в профессиональной деятельности являются внешние мотивы. Личностная позиция сотрудника на основе внешнего типа мотивации ориентирована на его внешние потребности по отношению к содержанию самой деятельности, что приводит к снижению качества результата деятельности и не обеспечивает их полноценного включения в процесс труда. Большинство испытуемых характеризуются мотивацией

достижения успеха. Мотивация достижения успеха подразумевает длительную, постоянную вовлеченность в работу, рост и развитие способностей до максимального возможного уровня, а не удовлетворенность меньшим из лени или недостатка уверенности в себе.

Испытуемые с преобладанием внутренней мотивации чаще ориентированы на достижение успеха, нежели на избегание неудачи. Для работников с внешней отрицательной мотивацией свойственна чаще мотивация избегания неудачи. Испытуемые с внешней положительной мотивацией чаще ориентированы на достижение успеха, чем на избегание неудачи.

Преобладающими являются мотивационные факторы, указывающие в большей степени на доминирование внешней мотивации, нежели внутренней («потребность в высокой заработной плате», «потребность в социальных контактах», «потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения», «потребность в завоевании признания со стороны других людей», «потребность во влиянии и власти, стремление руководить другими»). Обнаруженные особенности требуют планомерной, целенаправленной работы по формированию внутренней мотивации, поскольку мотивационная сфера человека - это развивающаяся в течение жизни целостная система, которая имеет иерархию, является подвижной и отражает предмет потребности и состояния самого индивида. Можно сделать вывод, что мотивационная сфера личности влияет на успешность всей трудовой деятельности.

Большинство сотрудников в целом удовлетворены трудовой деятельностью, что находит отражение в позитивном отношении субъектов к выполняемой профессиональной деятельности и избранной профессии. Однако есть и такие сотрудники, которые характеризуются низким уровнем удовлетворенности от профессиональной деятельности.

Самыми значимыми у сотрудников являются ценности: «приятное времяпрепровождение, отдых», «высокое материальное благосостояние»,

«любовь», «высокий социальный статус и управление людьми», «признание и уважение людей и влияние на окружающих», «общение», «здоровье».

Результаты констатирующего исследования показали, что существует взаимосвязь между ценностными ориентациями личности работников организации и мотивационными факторами трудовой деятельности. У работников с выраженными ценностями высокого материального благосостояния и высокого социального статуса основными мотивационными факторами трудовой деятельности являются заработная плата, самостоятельность в работе и дружный коллектив; для сотрудников с ценностями общения, отдыха и помощи другим людям главным мотиватором является положительный результат труда, признание и одобрение коллективом.

По результатам констатирующей диагностики была разработана коррекционно-развивающая программа, целью которой было развитие трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации. Для реализации коррекционно-развивающей программы нами предусмотрено 15 групповых занятий, частотой 3 раза в неделю продолжительностью 90 минут.

Полученные в результате контрольной диагностики данные свидетельствуют о положительной динамике.

Анализ результатов показал, что процент испытуемых, характеризующихся внутренней мотивацией профессиональной деятельности, стал выше. Можно говорить о том, что такие испытуемые ориентированы на успех, они более активны, легко вовлекаются в деятельность, а также осознают собственную ответственность за неудачи.

Также стоит отметить, что по результатам коррекционно-развивающей работы снизился процент испытуемых с внешней положительной и внешней отрицательной мотивацией. Увеличилось количество испытуемых, характеризующихся мотивацией достижения успеха. Полученные результаты свидетельствуют о том, что такие работники готовы к длительной вовлеченности в работу, к росту и развитию способностей до максимального

возможного уровня. Снизился процент испытуемых с мотивацией избегания неудач.

В группе испытуемых выделено несколько ведущих мотивационных факторов: «потребность в ощущении востребованности в интересной работе», «потребность ставить для себя сложные цели и достигать их», «потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности», «потребность быть креативным». По результатам коррекционно-развивающей работы можно говорить о преобладании мотивационных факторов, указывающих в большей степени на доминирование внутренней мотивации.

Исходя из полученных результатов, можно предположить, что у испытуемых появилось стремление проявлять самостоятельность при выполнении должностных обязанностей, независимость и самосовершенствование, что является индикатором сформированности внутренней мотивации у работников организации. Работники начали стремиться к генерации новых идей, к проявлению любопытства и не тривиального мышления. Данный мотивационный фактор также связан с внутренней мотивацией.

Полученные результаты исследования обладают актуальностью и представляют интерес в практике профессионального подбора, профконсультирования, в сфере управленческой деятельности. Данные нашего исследования способствуют созданию более гибкой системы мотивации труда для получения высоких результатов в работе сотрудников. Исследование носит завершающий характер и в дальнейшем планируется изучение взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации с разным стажем профессиональной деятельности.

Таким образом, по результатам исследования наша гипотеза подтвердилась: существует взаимосвязь между ценностными ориентациями личности работников организации и мотивационными факторами трудовой деятельности. У работников с выраженными ценностями высокого

материального благосостояния и высокого социального статуса основными мотивационными факторами трудовой деятельности являются заработная плата, самостоятельность в работе и дружный коллектив; для сотрудников с ценностями общения, отдыха и помощи другим людям главным мотиватором является положительный результат труда, признание и одобрение коллективом.

Список использованных источников

1. Агаларов, Х.Р. Современные теории мотивации: основные понятия и принципы / Х.Р. Агаларов // Международный студенческий научный вестник. -2017. -№ 2.- С. 7-10.
2. Акимова, Н.Н. Динамика мотивационно-смысловых образований личности студента: дисс. канд психол. н.: 19.00.01 / Н.Н. Акимова. - Барнаул, 2010.- 218 с.
3. Акопов, Г.В. Исследование динамики смысложизненных ориентаций / Г.В. Акопов, Н.Л. Быкова // Психологические, философские и религиозные аспекты смысла жизни: Материалы III-V симпозиумов / Психологический институт Российской Академии образования. - М.: „Ось-89”, 2001. - С.164-171.
4. Алексеева, В.Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности / В.Г. Алексеева // Психол. журн. - 1984. - Т. 5. - № 5. - С. 63-70.
5. Алексеёнок, А.А. Ценностные ориентации и поведенческие установки представителей российского среднего класса / А.А. Алексеёнок, Н.П. Старых // Среднерусский вестник общественных наук. - 2017. - №1. - С.32-45
6. Алиева, М.А. Я сам строю свою жизнь / М.А. Алиева, Т.В. Гришанович, Л.В. Лобанова, Н.Г. Травникова, Е.Г. Трошихина. – СПб: Речь, 2016. – 216 с.
7. Ананьев, Б.Г. К психофизиологии студенческого возраста/ Б.Г. Ананьев // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. – Л.: Истоки, 1974. - 254 с.
8. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. - СПб.: Питер, 2001. - 288с.
9. Архангельский, Л.М. Ценностные ориентации и нравственное развитие личности / Л.М. Архангельский. - М.: Знание, 1978. – 64 с.

10. Асеев, В.Г. Структура мотивации поведения / В.Г. Асеев // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. – М.: МГУ, 1988. – С. 134-147.
11. Бакшаева, Н.А. Психология мотивации студентов / Н.А. Бакшаева, А.А. Вербицкий. – М., 2006. – 203 с.
12. Богоявленская, Д.Б. Смысл жизни и творчество / Д.Б. Богоявленская // Психологические, философские и религиозные аспекты смысла жизни: Материалы I-III симпозиумов / Психологический институт Российской Академии образования. - М.: „Ось-89”, 2001. - С.115-119.
13. Бодалев, А.А. О смысле жизни человека, его акме и взаимосвязи между ними / А.А. Бодалев // Мир психологии. – 2001. - №2. - С.54-58.
14. Боковня, А.Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): монография / А.Е. Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 143 с.
15. Борисов, С.В. Жизнь как предмет научного исследования: несоизмеримость теорий / С.В. Борисов // Философские вопросы естественных, технических и гуманитарных наук: Сборник статей Всероссийской научной конференции. - Магнитогорск: МаГУ, 2014. – Вып. 3. – Т. 1. - С. 145 – 149.
16. Брагина, Ю.В. Формирование ценностно-профессиональных ориентаций студентов металлургического колледжа / Ю.В. Брагина // Педагогическое образование в России. - 2015. - № 6. - С. 125-131.
17. Брагина, Ю.В. Ценностно-профессиональные ориентации рабочих на разных стадиях профессионального становления / Ю.В. Брагина // Образование и наука. - 2016. - №6 (135). - С.75-96.
18. Бурковский, Д.В. Адаптивные персонал-технологии в сфере интеллектуальных бизнес-услуг / Д.В. Бурковский, Е.В. Кондратьева, А.Н. Полозова. – Елец: Елецкий фил. НОУ «Российский новый ун-т», 2012. – 273с.

19. Василюк, Ф.Е. Психология переживания: анализ преодоления критических ситуаций / Ф.Е. Василюк. - М.: МГУ, 1984. – 240 с.
20. Ващенко, А.Н. Мотив. Мотивация. Мотивация к развитию. Новое видение и восприятие / А.Н. Ващенко // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. - 2015. - № 3 (3). -С. 5-16.
21. Ведерникова, Л.В. Мотивы и стимулы в современных теориях мотивации и возможность их применения на практике / Л.В. Ведерникова // Многоуровневое общественное воспроизводство: вопросы теории и практики. - 2015. - № 9 (25). - С. 65-84.
22. Вербицкий, А.А. Развитие мотивации студентов в контекстном обучении / А.А. Вербицкий. – М.: АCADEMIA, 2000. – 200 с.
23. Власова, Н.В. Психолого-педагогическое исследование ценностных ориентаций современного юношества / Н.В. Власова // Интерактивная наука. - 2017. - №12. - С.122-125.
24. Власова, Ю.В. К вопросу о профессиональном становлении и развитии личности психолога / Ю. В. Власова, О. А. Белобрыкина // Психология в вузе. - 2015. - N 2. - С. 97-98.
25. Генкин, Б.М. Управление человеческими ресурсами / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. – М.: Норма: ИНФРА-М. - 2013. – 464 с.
26. Гладкая, И.В. Мотивация и мотивы получения высшего профессионального образования современными студентами / И.В. Гладкая // Вестник ТОГИРРО.- №1.- 2012. – С 66-74.
27. Гордеева, Т.О. Психология мотивации достижения / Т.О. Гордеева. - М.: Смысл; Академия, 2006. – 286 с.
28. Гордеева, Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории / Т.О. Гордеева // Психологические исследования: электрон. науч. журн. - 2010. - № 4 (12). – Режим доступа URL: <http://psystudy.ru>

29. Грядовой, Д.И. Социальное управление. Теория, методология, практика / Д.И. Грядовой, В.Я. Кикоть. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 312 с.
30. Дагбаева, С.Б. Становление системы ценностных ориентаций личности в процессе этнической социализации / С.Б. Дагбаева // Вестник КемГУ. - 2015. - №1-1 (61). - С.122-127.
31. Деркач, А.А. Акмеологические основы профессионального самосознания личности: учебное пособие/ А.А. Деркач, О.В. Москаленко. – Астрахань: Изд-во Астраханского гос. пед. ун-та, 2000.- 330 с.
32. Дроздов, С.В. Динамика мотивационно-смысловых образований личности студентов в процессе адаптации к учебе: дис. ... канд. психол. н. / С.В. Дроздов.- Москва, 2000. – 186 с.
33. Дудник, Т.А. Теоретические аспекты мотивации и стимулирования / Т.А. Дудник, В.П. Заралиди, И.А. Вельц // Современные научные исследования и разработки. -2017. -№ 5 (13). -С. 113-116.
34. Евдокимова, А.А. Финансовые установки и ценностные ориентации представителей американской и российской ментальности / А.А. Евдокимова, Е.Д. Короткина // Санкт-Петербургский образовательный вестник. - 2017. - №2 (6). - С.13-16.
35. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности / А.П. Егоршин. - Н. Новгород: НИМБ, 2003. - 320 с.
36. Еникеева, Г.А. Материальное стимулирование как фактор устойчивого развития кооперативной торговли: монография / Г.А. Еникеева, Г.А. Польская. – Белгород: Кооперативное образование, 2007. – 190 с.
37. Захарова, Т.И. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методический комплекс / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. – М.: Изд. цент ЕАОИ, 2008. – 216 с.
38. Здравомыслов, А.Г. Потребности, интересы, ценности / А.Г. Здравомыслов. - М.: Политиздат, 1986. – 224с.

39. Игембаева, К.С. Исследование ценностных ориентации личности руководителей / К.С. Игембаева, Н.К. Магзумова // Инновационная наука. - 2017. - №3-1. - С.243-245.
40. Ильдудова, И.Н. Мотивация обучения в вузе: мотивы выбора профессии / И.Н. Ильдудова, Р.В. Заверткин // Бюллетень медицинских интернет-конференций. -2017. -Т. 6. -№ 1. -С. 146-147.
41. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.
42. Илькевич, Б.С. Формирование профессиональной мотивации / Б.С. Илькевич // Alma mater.- 2014.- №8.- С. 11-15.
43. Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т.С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2014. – 402 с.
44. Карнаухов, В.А. Мотивационно-смысловые образования в структуре направленности личности. Учебное пособие / В.А. Карнаухов. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2002. – 71 с.
45. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 524 с.
46. Клименко, О.И. Эволюция экономического знания (на примере анализа понятийного аппарата стимулирования труда) / О.И. Клименко // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. – 2005. – №2. – С. 101–109.
47. Ковалёв, В.И. Мотивы поведения и деятельность / В.И. Ковалёв. - М.: Наука, 1988. – 191с.
48. Коковина, Л.Н. Ценностно-смысловые ориентации личности / Л.Н. Коковина // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. - 2009. - №2. - С.139-143.

49. Коноплёва, Г.И. Понятие мотивации трудовой деятельности / Г.И. Коноплёва // Альманах современной науки и образования. -2014. - № 7 -(85). -С. 76-79.
50. Константинова, И.В. Анализ взаимодействия мотивов, стимулов и потребностей / И.В. Константинова, В.О. Костикова // Студент. Аспирант. Исследователь. -2017. -№ 4 (22). -С. 3-9.
51. Корнейко, О.В. Ценностные ориентации современного предпринимательства в России / О.В. Корнейко // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2017. - №5 (53). - С.169-183.
52. Кузьмичев, Г.А. Внедрение стандартов корпоративного коучинга в систему мотивации труда современной организации / Г.А. Кузьмичев, И.Ф. Дедкова, Р.А. Лерниченко, Т.В. Ильина // Экономика устойчивого развития. – 2016. – № 1 (25). – С. 237-241.
53. Кучина, Т.И. Психологические факторы, влияющие на трудовую мотивацию школьных учителей / Т.И. Кучина // Новый взгляд. Международный научный вестник. – 2015. – № 9. – С. 106-114.
54. Левин, К. Динамическая психология: Избранные труды / Перевод с нем. и англ. Е. Патяевой, Д. Леонтьева. - М.: Смысл, 2001. – 572 с.
55. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность./ А.Н. Леонтьев. - М., 2013. – 487 с
56. Леонтьев, А.Н. Психологические основы развития ребенка и обучения / А.Н. Леонтьев. - М.: Смысл, 2009. - 83 с.
57. Леонтьев, Д.А. Общее представление о мотивации человека / Д.А. Леонтьев // Психология в вузе. - 2004. - № 1. - С. 51—65.
58. Леонтьев, Д.А. Понятие мотива у А.Н. Леонтьева и проблема качества мотивации / Д.А. Леонтьев // Вестник московского университета. Серия 14. Психология. - 2016. - № 2. - С. 3-18.

59. Леонтьев, Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции / Д.А. Леонтьев // Вопросы философии. - 1996. - № 4. - С. 22–24.
60. Лытко, А.А. Изменения в структуре ценностно-смысловых ориентаций представителей профессий деонтологического статуса на разных этапах профессиональной идентичности / А.А. Лытко, О.В. Конаш // Вестник Прикамского социального института. - 2017. - №2 (77). - С.109-113.
61. Магомед-Эминов, М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы: автореф. дисс. ... канд.психол.наук / М.Ш. Магомед-Эминов. - М., 1987. – 24 с.
62. Макклелланд, Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
63. Макринова, Е.И. Терминологическая систематизация базовых дефиниций управления трудом в контексте развития теории социально-трудовых отношений / Е.И. Макринова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – №4(48). – С. 120–127.
64. Маркова, А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. - М.: Педагогика, 1993. – 192 с.
65. Маслоу, А. Мотивация и личность. 3-е изд. / Пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. - СПб.: Питер, 2012. - 352 с.
66. Москаленко, О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности: Учебное пособие / О.В. Москаленко. – М.: РАГС, 2007. – 352с.
67. Муравкина, Ю.А. Понятия и факторы, обуславливающие удовлетворенность профессиональной деятельностью / Ю.А. Муравкина // Евразийский научный журнал. – 2017. – С. 114-118.
68. Нагой, Ф.Н. Теории ценностей и проблема целостности мировоззрения личности / Ф.Н. Нагой // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. - 2017. - №1. - С.20-28.

69. Назарова, Д.А., Современные подходы к проблеме повышения эффективности делового общения / Д.А. Назарова. – М.: Лаборатория книги, 2012. – 154 с.
70. Наумова, Н.Ф. Динамика ценностей населения реформируемой России / Н.Ф. Наумова [В соавт.]. - М.: 1996. – 224с.
71. Овсянкина, Т.С. Формирование моделей мотивации сотрудников автотранспортной компании / Т.С. Овсянкина, О.А. Лымарева // Экономика устойчивого развития. – 2016. –№ 2 (26). – С. 274- 279.
72. Петровский, А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. – М.: Политиздат, 1982.– 255 с.
73. Петровский, В.А. Человек над ситуацией / В.А. Петровский. – М.: Смысл, 2010. – 559 с.
74. Печерский, А.В. Ценностно-мотивационная детерминация поведения личности / А.В. Печерский // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. - 2013. - №2-1. - С.93-98.
75. Поваренков, Ю.П. Психология профессионального становления личности / Ю.П. Поваренков. – Курск: КРОСТ, 1991. – 231 с.
76. Полякова, М.К. Генеративность и ценностные ориентации в разные периоды взрослости / М.К. Полякова // Вестник СПбГУ. Серия 16: Психология. Педагогика. - 2017. - №1. - С.81-90.
77. Потапова, И.И. Система ценностных ориентаций и направленность личности / И.И. Потапова // Научные исследования в образовании. - 2010. - №6. - С.33-38.
78. Прохорова, М.В. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности / М.В. Прохорова, В.М. Прохоров // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. - 2015. - Т. 8. - № 3. - С. 57-64.

79. Прядко, К.В. Взаимосвязь мотивационных факторов трудовой деятельности и ценностных ориентаций личности работников организации / К.В. Прядко // ПНиО. - 2015. - №3 (15). – С.132-139.
80. Роджерс, К. Клиентоцентрированная терапия / пер. с англ. –М.: Рефл-бук; К.: Ваклер, 1997. –С. 56.
81. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2013. – 720 с.
82. Самойлик, Н.А. Диагностика сформированности профессионально-ценностных ориентаций педагогов с разным трудовым стажем / Н.А. Самойлик // Концепт. - 2017. - №4. - С.52-57.
83. Самойлик, Н.А. Содержательные характеристики феномена профессионально-ценностных ориентаций личности / Н.А. Самойлик // Вестник КемГУ. - 2016. - №1 (65). - С.121-125.
84. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах: сб. практ. инструментов / Н.В. Самоукина. – М.: ЭКСМО, 2010. - 272 с.
85. Симонов, П.В. Высшая нервная деятельность человека. Мотивационно-эмоциональные аспекты / П.В. Симонов. - М.: Наука, 1975. – 173 с.
86. Скрипова, Н.Е. Принципы развития ценностной ориентации учащихся на рабочие профессии / Н.Е. Скрипова // Вестник ТГПУ. - 2017. - №5 (182). - С. 83-86.
87. Собкин, В.С. К вопросу о ценностных ориентациях исследователей в сфере образования / В.С. Собкин, А.И. Андреева, Ф.Р. Рзаева // Национальный психологический журнал. - 2017. - №2 (26). - С.106-115.
88. Сорочайкин, А.Н. Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь / А.Н. Сорочайкин, Л.В. Ермолина. - Самара: Изд-во «Самарский университет». - 2012. – С. 104.
89. Сосновский, Б.А. Мотив и смысл (психолого-педагогическое исследование) / Б. А. Сосновский. – М., 1993. – 199 с.

90. Сосновский, Б.А. Пути и средства психологического анализа деятельности студента-заочника: вопросы теории / Б.А. Сосновский // Познавательная деятельность студента-заочника и условия ее активизации. - М.- 1985. - С. 9-17.
91. Спирина, О.Н. Основное содержание ценностных ориентаций личности / О.Н. Спирина // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. - 2011. - №2. - С.136-139.
92. Стегний, В.Н. Социологический подход к определению категорий «Социальные установки» и «Ценностные ориентации личности» / В.Н. Стегний // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. - 2017. - №2. - С.8-17.
93. Столяренко, А.М. Психология менеджмента: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 455 с.
94. Томин, В.В. Ценности и ценностные ориентации как основа кросскультурного взаимодействия студентов / В.В. Томин // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. - 2017. - №2 (29). - С.59-64.
95. Тугаринов, В.П. О ценностях жизни и культуры / В.П. Тугаринов. – Л.: ЛОЛГУ, 1960. – 152 с.
96. Файзуллаев, А.А. Мотивационные кризисы личности / А.А. Файзуллаев // Психологический журнал. - 1989. - №3.- С. 23—31.
97. Фомичёва, Л.И. Методологические позиции экспериментальной педагогики высшей школы / Л.И. Фомичёва // Инновационные технологии в образовании. – Симферополь: МОН АРК, ЦРОНИ, 2008. – С. 194-197.
98. Фролов, С.С. Социология / С.С. Фролов. – М.: Гардарики, 2011. – 344с.
99. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен.- СПб.: Речь, 2001. С.17–23.

100. Чалая, Е.В. Место понятия «Ценностное отношение» в системе аксиологических категорий / Е.В. Чалая // Ped.Rev. - 2016. - №2 (12). - С.141-146.
101. Чернявская, В.С. Ценностные ориентации лиц с высоким и низким уровнями субъективного благополучия / В.С. Чернявская, В.А. Погорская // Российский психологический журнал. - 2017. - №3. - С.88-105.
102. Шерковин, Ю.А. Проблема ценностных ориентаций и массовые информационные процессы / Ю.А. Шерковин // Психологический журнал - 1982. - Т. 3. - № 5. - С. 137.
103. Щепаньский, Я. Элементарные понятия социологии / Я. Щепаньский. – М.: Прогресс, 1969. – 240 с.
104. Ядов, В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе / В.А. Ядов // Социологический журнал - 1994. - № 1. - С. 35–52.
105. Якобсон, П.М. Психология чувств и мотивации / П.М Якобсон. – М., 1998. – 304 с.
106. Яницкий, М.С. Основные методологические подходы к изучению ценностно-смысловой сферы личности / М.С. Яницкий, А.В. Серый // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. - 2012. - №19-1. - С.82-97.
107. Deci, E.L. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health / E.L. Deci, R.M. Ryan // Canadian Psychology. - 2008. - Vol. 49. - P. 182-185.
108. Deci, E.L. The undermining effect is a reality after all: Extrinsic rewards, task interest, and self-determination / E.L. Deci, R. Koestner, R.M. Ryan // Psychological Bulletin. - 1999. - Vol. 125. - P. 692—700.

ПРИЛОЖЕНИЯ

**Методика «Мотивация трудовой деятельности» К. Замфир
(в модификации А. Реана)**

Цель методики: диагностика мотивации трудовой деятельности.

Инструкция: «Прочитайте нижеперечисленные побуждения в профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для вас по пятибалльной шкале».

Вопросы:

1. Денежный заработок
2. Стремление к продвижению по работе
3. Стремление избежать критики со стороны руководителей или коллег
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других
6. Удовлетворение от самого процесса и результата труда
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности

Бланк ответов

Показатели	В очень значительной мере	В достаточно незначительной мере	В небольшой, но и в не малой мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителей или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата труда					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка:

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

$$ВМ = \frac{\text{оценка п.6} + \text{оценка п.7}}{2};$$

$$ВПМ = \text{оценка п.1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5};$$

$$\text{ВОМ} = \frac{\text{оценка п.3} + \text{оценка п. 4}}{2} \cdot 3$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (возможно, и дробное).

Интерпретация:

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К оптимальным результатам следует отнести следующие два типа сочетаний:

ВМ > ВПМ > ВОМ и ВМ = ВПМ > ВОМ

Наименее оптимальным мотивационным комплексом является тип:

ВОМ > ВПМ > ВМ

Между этими комплексами заключены промежуточные, с точки зрения их эффективности, иные мотивационные комплексы. При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности. Например, нельзя считать абсолютно одинаковыми два ниже приведенных мотивационных комплекса:

ВМ ВПМ ВОМ

1 2 5

2 3 4

И первый, и второй комплексы относятся к одному неоптимальному типу:

ВОМ > ВПМ > ВМ.

Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором. Во втором случае по сравнению с первым имеет место снижение показателя отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.

Диагностика мотивации достижения А. Мехрабиана

Цель методики: изучение мотивации достижения

Инструкция к тесту: Тест состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить степень вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую шкалу:

- + 3 – полностью согласен;
- +2 – согласен;
- + 1 – скорее согласен, чем не согласен;
- 0 – нейтрален;
- -1 – скорее не согласен, чем согласен;
- -2 – не согласен;
- -3 – полностью не согласен.

Прочтите утверждения теста и оцените степень своего согласия или несогласия. При этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, которая соответствует степени вашего согласия. Дайте тот ответ, который первым придет вам в голову. Не тратьте время на обдумывание.

Вопросы

Тест – форма А (для мужчин)

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.
2. Если бы я должен был выполнить сложное, незнакомое мне задание, то предпочел бы сделать его вместе с кем-нибудь, чем трудиться в одиночку.
3. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за

легкие, которые знаю, что решу.

4. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.
5. Если бы у меня что-то не вышло, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться.
6. Я предпочел бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должен сам определить свою роль.
7. Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной.
8. Я предпочел бы важное и трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.
9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.
10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.
11. Если бы я собирался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.
13. В свободное от работы время я овладеваю какой-нибудь игрой скорее для развития умений, чем для отдыха и развлечений.
14. Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как считаю нужным, пусть даже с 50%-ным риском ошибиться, чем делать его так, как мне советуют другие.
15. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 500 рублей и может остаться на таком уровне неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 300 рублей и есть гарантия, что не позднее, чем через полгода я буду получать 2000 рублей.
16. Я скорее стал бы играть в команде, чем соревноваться один с секундомером в руках.
17. Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока полностью не удовлетворюсь полученным результатом, чем закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением.
18. На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу вопросам, требующим высказывания своего мнения.
19. Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достичь большего, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но и существенно не улучшится.
20. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.
21. Бы я мог вернуться к одному из незавершенных дел, то я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому.
22. При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно ее решить.
23. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращаюсь к кому-нибудь за помощью, чем стану сам продолжать искать выход.
24. После неудачи я скорее становлюсь еще более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать дело.
25. Если есть сомнения в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем все-таки приму в нем активное участие.
26. Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.
27. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.
28. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверен.

29. Я работаю продуктивнее, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах.

30. Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешел бы к задаче другого типа.

31. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

32. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

Тест – форма Б (для женщин)

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.

2. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.

3. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверена, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.

4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому, что у меня может хорошо получиться.

5. Я предпочла бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должна сама определять свою роль.

6. Более сильные переживания у меня вызывает скорее страх неудачи, чем надежда на успех.

7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра.

8. Я предпочла бы важное и трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.

9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.

10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.

11. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.

12. Если бы я собиралась играть в карты, то скорее сыграла бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.

13. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.

14. После неудачи я скорее становлюсь более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело.

15. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успехи.

16. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.

17. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо получиться, чем стану готовить привычное блюдо, которое обычно хорошо выходило.

18. Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным, чем стану выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, но не очень увлекательное.

19. Я скорее затратчу все свое время на осуществление одного дела, чем постараюсь выполнить за это же время два-три дела.

20. Если я заболела и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать и поработать.

21. Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате и мы бы решили устроить вечеринку, я предпочла бы сама организовать ее, чем предоставить сделать это кому-то другому.

22. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-нибудь за помощью, чем стану сама продолжать искать выход.

23. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и

беспокойство.

24. Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасаясь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.

25. Я эффективнее работаю под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.

26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверена.

27. Если бы я успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешла бы к задаче другого типа.

28. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу в общих чертах, чем когда мне конкретно указывают на то, что и как выполнять.

29. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще теряюсь и впадаю в отчаяние, чем быстро беру себя в руки и пытаюсь исправить положение.

30. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

Бланк ответов

вопрос	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	вопрос	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
1								16							
2								17							
3								18							
4								19							
5								20							
6								21							
7								22							
8								23							
9								24							
10								25							
11								26							
12								27							
13								28							
14								29							
15								30							

Обработка

Вначале подсчитывается суммарный балл. Ответам испытуемых на прямые пункты (отмеченные знаком «+» в ключе) приписываются баллы.

Ответы -3 -2 -1 0 1 2 3

Баллы 1 2 3 4 5 6 7

Ответам испытуемого на обратные пункты опросника (отмечены в ключе знаком «-») также приписываются баллы:

Ответы -3 -2 -1 0 1 2 3

Баллы 7 6 5 4 3 2 1

Ключ к тесту

Ключ к форме А: +1, -2, +3, -4, +5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, +13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, -23, +24, -25, -26, -27, +28, -29, -30, +31, -32.

Ключ к форме Б: +1, +2, -3, +4, -5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, -13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, +23, -24, -25, +26, -27, +28, -29, -30.

Интерпретация: на основе подсчета суммарного балла определяется, какая мотивационная тенденция доминирует у испытуемого. Баллы всех испытуемых выборки ранжируют и выделяют две конкретные группы: верхние 27% выборки характеризуются мотивом стремления к успеху, а нижние 27% – мотивом избегания неудачи.

*Методика «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина в адаптации
Е.А. Климова*

Цель методики: изучение особенностей мотивационной сферы.

Инструкция: Внимательно прочтите каждое утверждение. Оцените в баллах его значимость, распределив 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом пункте вариантами завершения предложения. Для оценки каждого из вариантов (а, б, в, г) в рамках приведенных утверждений используйте все 11 баллов. Впишите свои оценки непосредственно в таблицу ответов, в которой номера горизонтальных строк соответствуют номерам утверждений. Найдите в каждой строке буквенное обозначение варианта и поставьте рядом его оценку. Следите, чтобы все 11 баллов были распределены. На вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу.

Вопросы:

- 1. Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...**
 - а) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;
 - б) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;
 - в) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;
 - г) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.
- 2. Я не хотел бы работать там, где...**
 - а) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;
 - б) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;
 - в) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;
 - г) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.
- 3. Для меня важно, чтобы моя работа...**
 - а) была связана со значительным разнообразием и переменами;
 - б) давала мне возможность работать с широким кругом людей;
 - в) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;
 - г) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с которыми я работаю.
- 4. Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая...**
 - а) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;
 - б) едва ли была бы замечена другими людьми;
 - в) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;
 - г) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.
- 5. Работа мне нравится, если...**
 - а) я четко представляю себе, что от меня требуется;
 - б) у меня удобное рабочее место и меня мало отвлекают;
 - в) у меня хорошие вознаграждения и заработная плата;
 - г) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.
- 6. Полагаю, что мне бы понравилось, если...**
 - а) были бы хорошие условия работы, и отсутствовало бы давление на меня;
 - б) у меня был бы очень хороший оклад;
 - в) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовольствие;
 - г) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.
- 7. Я не считаю, что работа должна...**
 - а) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;
 - б) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;
 - в) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;
 - г) оставаться непризнанной или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.
- 8. Работа, приносящая удовлетворение...**
 - а) связана со значительным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;
 - б) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться

как личность;

в) является полезной и значимой для общества;

г) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.

9. Важно, чтобы работа...

а) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;

б) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;

в) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;

г) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.

10. Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если...

а) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;

б) оклад и вознаграждение не очень хорошие;

в) я не могу устанавливать и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;

г) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.

11. Самой хорошей является такая работа, которая...

а) обеспечивает хорошие рабочие условия;

б) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;

в) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;

г) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.

12. Вероятно, я не буду хорошо работать, если...

а) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;

б) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;

в) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;

г) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.

13. При определении служебных обязанностей важно...

а) дать людям возможность лучше узнать друг друга;

б) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;

в) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;

г) обеспечить комфортность и чистоту места работы.

14. Вероятно, я не захочу работать там, где...

а) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;

б) не поощряются исследования и проявления научного любопытства;

в) очень мало контактов с широким кругом людей;

г) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.

15. Я был бы удовлетворен, если...

а) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;

б) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;

в) мои достижения были бы оценены другими людьми;

г) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.

16. Работа меньше удовлетворяла бы меня, если...

а) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;

б) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;

в) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;

г) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.

17. Я полагаю, что должность должна предоставлять...

а) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;

б) возможность лучше узнать своих коллег по работе;

в) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения

всех сил;

г) разнообразие, перемены и поощрения.

18. Работа приносила бы меньше удовлетворения, если...

а) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;
б) осуществлялась бы изолированно, т. е. я должен был бы работать в одиночестве;
в) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором я мог бы профессионально расти;

г) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.

19. Я хотел бы работать там, где...

а) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;
б) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;
в) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;
г) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.

20. Вряд ли я захотел бы работать там, где...

а) не существует разнообразия или перемен в работе;
б) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;
в) заработная плата не слишком высока;
г) условия работы недостаточно хорошие.

21. Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать...

а) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;
б) возможность проявлять креативность (творческий подход);
в) возможность встречаться с интересными людьми;
г) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.

22. Работа не будет доставлять удовольствие, если...

а) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;
б) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;
в) не будет возможности сравнивать свою работу с работой других;
г) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.

23. Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне...

а) множество контактов с широким кругом интересных мне людей;
б) возможность установления и достижения целей;
в) возможность влиять на принятие решений;
г) высокий уровень заработной платы.

24. Я не думаю, что мне нравилась бы работа, если...

а) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;
б) мало шансов влиять на других людей;
в) мало возможностей для достижения поставленных целей;
г) я не мог бы проявлять креативность (творчество) и предлагать новые идеи.

25. В процессе организации работы важно...

а) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
б) создать условия для проявления самостоятельности;
в) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;
г) обеспечить широкие возможности контактов с другими людьми.

26. Скорее всего, я не захотел бы работать там, где...

а) условия работы некомфортны, т. е. шумно, грязно и т. д.;
б) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;
в) работа не является интересной или полезной;
г) работа рутинная и задания редко меняются.

27. Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда...

а) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;
б) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;

- в) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;
- г) существует возможность лучше узнать своих коллег.

28. Мне бы не понравилась работа, которая...

- а) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;
- б) не содержала бы в себе стимула к переменам;
- в) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;
- г) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.

29. Я бы проявил стремление работать там, где...

- а) работа интересная и полезная;
- б) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;
- в) меня окружали бы интересные люди;
- г) я мог бы оказывать влияние на принятие решений.

30. Я не считаю, что работа должна...

- а) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;
- б) давать мало шансов на признание личных достижений работника;
- в) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
- г) состоять в основном из рутинных обязанностей.

31. Хорошо спланированная работа обязательно...

- а) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
- б) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
- в) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
- г) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.

32. Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если...

- а) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;
- б) было бы мало возможностей для проявления креативности;
- в) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
- г) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

33. Наиболее важными характеристиками должности являются...

- а) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
- б) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
- в) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;
- г) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

Бланк ответов

вопрос	а	б	в	г	вопрос	а	б	в	г	вопрос	а	б	в	г
1					12					23				
2					13					24				
3					14					25				
4					15					26				
5					16					27				
6					17					28				
7					18					29				
8					19					30				
9					20					31				
10					21					32				
11					22					33				

Обработка: Номера колонок в таблице соответствуют двенадцати описанным выше потребностям. Подсчитайте сумму баллов в каждой колонке. Это и будут количественные показатели относительной значимости для индивида этих потребностей.

Интерпретация:

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Данная потребность выявляет тенденцию к изменению в процессе трудовой жизни; увеличение трат

обуславливает повышение значения этой потребности (например, наличие долгов, возникновение новых семейных обязательств, дополнительные или тяжелые финансовые обязательства).

2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.

3. Потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы. (Мерило потребности в руководстве и определенности; потребность, которая может служить индикатором стресса или беспокойства и которая может возрасти или падать, когда человек сталкивается с серьезными изменениями в своей личной жизни или на работе.)

4. Потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тесных связей с коллегами. (Это показатель стремления работать с другими людьми, который не следует путать с тем, насколько хорошо человек относится к своим коллегам. Этот фактор может иметь очень низкое значение, тем не менее человек может быть достаточно социально адаптированным.)

5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности. (Потребность в более тесных контактах с другими. Как и в случае с фактором 4, низкое его значение не свидетельствует о слабой социальной адаптации и отсутствии социальных навыков.)

6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума. (Этот показатель указывает на симпатии к другим и хорошие социальные взаимоотношения, это потребность личности во внимании со стороны других людей, желание чувствовать собственную значимость.)

7. Потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их; это показатель потребности следовать поставленным целям и быть самомотивированным. (Показатель стремления наметить и завоевывать сложные, многообещающие рубежи.)

8. Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности. (Это показатель конкурентной напористости, поскольку предусматривает обязательное сравнение с другими людьми и оказание на них влияния.)

9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки). (Указывает тенденцию всегда находиться в состоянии приподнятости, готовности к действиям, любви к переменам и стимуляции.)

10. Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей. (Этот показатель свидетельствует о тенденции к проявлению пытливости, любопытства и нетривиального мышления. Но идеи, которые вносит и к которым стремится данный индивидуум, не обязательно будут правильными или приемлемыми.)

11. Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности. (Показатель желания самостоятельности, независимости и самосовершенствования.)

12. Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе. (Это показатель потребности в работе, наполненной смыслом и значением, с элементом общественной полезности.)

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» Н.П. Фетискина

Цель методики: оценка удовлетворенности трудовой деятельностью.

Инструкция: Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа.

Вопросы

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует
 - а) да;
 - в) отчасти;
 - с) нет.
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии
 - а) да;
 - в) отчасти;
 - с) нет.
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива
 - а) да;
 - в) не со всеми;
 - с) нет.
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок
 - а) да;
 - в) не всегда;
 - с) нет.
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям
 - а) да;
 - в) отчасти;
 - с) нет.
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое
 - а) да;
 - в) время от времени;
 - с) нет.
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания
 - а) да;
 - в) не уверен;
 - с) нет.
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня
 - а) да;
 - в) что-то среднее;
 - с) нет.
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу
 - а) да;
 - в) среднее;
 - с) нет.
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы
 - а) да;
 - в) редко;
 - с) нет.
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией
 - а) да;
 - в) среднее;

- с) нет.
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие
- а) да;
в) время от времени;
с) нет.
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе
- а) да;
в) не совсем;
с) нет.
14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе
- а) да;
в) иногда;
с) нет.
15. Меня редко поощряют за работу
- а) да;
в) иногда;
с) нет.
16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы
- а) да;
в) может быть;
с) нет.
17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня
- а) да;
в) иногда;
с) нет.
18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда
- а) да;
в) не совсем;
с) нет.

Бланк ответов

вопрос	a	b	c	вопрос	a	b	c
1				10			
2				11			
3				12			
4				13			
5				14			
6				15			
7				16			
8				17			
9				18			

Обработка

Составляющие удовлетворенности трудом	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2

Общая удовлетворенность трудом	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	28
--------------------------------	--	----

Дешифратор к ключу

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы:

Утверждения	Варианты ответов			Утверждения	Варианты ответов		
	a	b	c		a	b	c
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Интерпретация

Суждение об общей и парциальной **удовлетворенности трудом (УТ)** производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

- Средний уровень **УТ** определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы баллов.
- Низкий уровень **УТ** характеризуется диапазоном 1-44%,
- Высокий – выше 56%.

Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова)

Цель методики: изучение ценностных ориентаций личности.

Инструкция: Данный опросник направлен на исследование вашей личности и ваших отношений. Отвечайте по возможности быстро, долго не раздумывая над каждым вопросом. Помните, что плохих или хороших ответов нет, есть только ваше собственное мнение. Отвечать нужно "да" или "нет". В бланке ответов это соответственно "+" или "-", которые нужно проставить рядом с номером вопроса.

Вопросы

1. Любите ли вы лежать на диване и ничего не делать?
2. Любите ли вы сами зарабатывать деньги и получать от этого удовольствие?
3. Часто ли вас посещает мысль, что хочется сходить в театр или на выставку?
4. Часто ли вы помогаете близким по хозяйству?
5. Считаете ли вы, что любовь – определяющее чувство в жизни?
6. Любите ли вы читать книги о чем-то новом, еще неизвестном вам?
7. Хотите ли вы стать боссом (начальником какой-нибудь компании)?
8. Хотите ли вы, чтобы вас уважали друзья за ваши личностные качества?
9. Хотите ли вы сами принимать участие в каких-либо общественных мероприятиях (митингах, забастовках) в пользу близкого вам слоя населения?
10. Считаете ли вы, что без общения с друзьями ваша жизнь будет тусклой и безрадостной?
11. Считаете ли вы, что было бы здоровье, а все остальное приложится?
12. Часто ли вам хочется расслабиться (послушать легкую музыку, например)?
13. Вы избрали свою профессию в основном потому, что она может вам приносить большой материальный достаток?
14. Считаете ли вы, что в жизни важно уметь играть на музыкальных инструментах,

рисовать и т. п.?

15. Если кто-то из ваших знакомых заболел, выберете ли вы время, чтобы его навестить?
16. Ваш брак заключен (будет заключен) по любви?
17. Любите ли вы читать научно-популярные книги?
18. Хотели вы в школе стать каким-либо организатором?
19. Если вы совершили неблагоприятный поступок по отношению к друзьям или сотрудникам, будете ли вы переживать по этому поводу?
20. Считаете ли вы, что путем общественных действий (митингов, собраний) можно что-либо изменить в общественной жизни?
21. Можете ли вы спокойно обойтись без частого общения со своими знакомыми?
22. Считаете ли вы, что необходимо каким-либо образом укреплять свое здоровье (плавать, бегать, играть в теннис и т. д.)?
23. Главное для вас – ваше настроение в данный момент, а что будет потом – не так важно?
24. Считаете ли вы, что главное – это приобрести дом (квартиру), машину и другие материальные блага?
25. Любите ли вы гулять по лесу, парку?
26. Как вы считаете, нужно ли помогать материально тем, кто просит милостыню, или нет?
27. Любовь – это чувство, которое рождается и умирает?
28. Хотели бы вы стать ученым или научным сотрудником?
29. Власть – это почетно и значимо или от нее больше хлопот и всяких неприятностей?
30. Хотели бы вы, чтобы у вас было больше друзей?
31. Приходило ли вам в голову заняться переустройством какой-либо общественной организации (клуба, консультационного пункта, института)?
32. Много ли своего свободного времени вы хотели бы уделять общению?
33. Часто ли вы задумываетесь о своем здоровье?
34. Считаете ли вы, что очень важно уметь доставлять себе удовольствие?
35. Если все начать сначала, выбрали бы вы сейчас более высокооплачиваемую работу, чем настоящая?
36. Хотели бы вы заняться фотографией?
37. Считаете ли вы, что нужно обязательно помочь упавшему человеку?
38. Чувство любви для вас – это первооснова жизни или нет?
39. Часто ли вы задаете себе вопрос: "А почему именно так?"
40. Хотели бы вы "делать" политику?
41. Часто ли ваш внутренний голос задает вам вопрос: "А уважают ли меня окружающие?"
42. Являются ли для вас общественные явления предметом обсуждения дома или на работе?
43. Если вы три дня проведете на необитаемом острове, умрете ли вы от одиночества?
44. Катаетесь ли вы на лыжах, чтобы укрепить свое здоровье?
45. Часто ли вы подолгу мечтаете, лежа с закрытыми глазами?
46. Главное в жизни – это делать деньги и создавать собственный бизнес?
47. Часто ли вы покупаете картины и другие художественные изделия или хотели бы их купить?
48. Если кто-то из близких довольно долго болеет, будете ли вы за него выполнять его обязанности по хозяйству смиренно и безропотно?
49. Любите ли вы маленьких детей?
50. Хотели бы вы создать какую-нибудь свою «теорию» (относительности, таблицу и т. п.)?
51. Хотите ли вы быть похожим на какого-либо известного человека (актера, политика, бизнесмена)?

52. Важно ли вам, чтобы вас уважали сослуживцы за ваши профессиональные знания?
53. Хотели бы вы в настоящее время что-либо сами предпринять в политике?
54. Вы человек решительный?
55. Ходите ли вы в сауну, бассейн, баню, занимаетесь ли аэробикой для поддержания хорошего физического состояния?
56. Нормальный отдых – это чрезвычайно важно, не так ли?
57. В жизни чрезвычайно важно накопить материальные средства и передать их детям?
58. Хотелось ли вам когда-нибудь самому нарисовать картину или сочинить музыку?
59. Когда маленький ребенок плачет – это "крик о помощи"?
60. Для вас важнее любить самому, чем быть любимым?
61. "Во всем хочется дойти до самой сути" – это про вас?
62. Вы хотели бы, чтобы ваши дети стали знаменитыми людьми?
63. Хотели бы вы, чтобы сослуживцы обращались к вам за помощью в личном плане, как к человеку?
64. В общественной жизни пусть остается все как есть?
65. Общение – это лишь пустая трата времени?
66. Здоровье – это не самое главное в жизни, не так ли?

Бланк ответов

1		12		23		34		45		56	
2		13		24		35		46		57	
3		14		25		36		47		58	
4		15		26		37		48		59	
5		16		27		38		49		60	
6		17		28		39		50		61	
7		18		29		40		51		62	
8		19		30		41		52		63	
9		20		31		42		53		64	
10		21		32		43		54		64	
11		22		33		44		55		66	

Обработка

Степень выраженности каждой из полиструктурных ценностных ориентаций личности определялась с помощью ключа, представленного в бланке ответов. Соответственно этому подсчитывается количество положительных ответов во всех одиннадцати столбцах, а результат записывается в графе "?". По результатам обработки индивидуальных данных строится графический профиль, отражающий выраженность каждой ценности. Для этого по вертикали фиксируется количественная выраженность ценностей (по 6-балльной системе), а по горизонтали – виды ценностей.

Номера вопросов

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI

Интерпретация

Перечислим эти ценности в обобщенном виде:

1. Приятное времяпрепровождение, отдых.
2. Высокое материальное благосостояние.
3. Поиск и наслаждение прекрасным.
4. Помощь и милосердие к другим людям.

5. Любовь.
6. Познание нового в мире, природе, человеке.
7. Высокий социальный статус и управление людьми.
8. Признание и уважение людей и влияние на окружающих.
9. Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе.
10. Общение.
11. Здоровье.

Коррекционно-развивающая программа «Развитие трудовой мотивации и ценностных ориентаций у работников организации»

Цель программы: развития трудовой мотивации и ценностных ориентаций у работников организации.

Задачи программы:

1. Развитие ценностно-смысловой сферы личности работников.
2. Формирование трудовой мотивации.
3. Ориентация работников на достижение успеха в профессиональной деятельности.
4. Развитие профессиональной направленности
5. Формирование позитивного восприятия будущего.
6. Повышение адаптационных и мобилизационных возможностей.

Основные этапы коррекционной программы:

1. Установочный этап – включающий в себя сбор диагностического материала;
2. Коррекционно-развивающий этап;
2. Заключительный этап: анализ и подведение итогов работы.

Структура занятия:

1. Ритуал приветствия (позволяет создать атмосферу группового доверия и принятия).
2. Разминка - воздействие на эмоциональное состояние.
3. Основное содержание занятий – совокупность психотехнических упражнений и приемов, направленных на решение задач данного занятия.
4. Рефлексия: выражение эмоционального отношения к занятию.
5. Ритуал прощания (по аналогии с ритуалом приветствия).

Для реализации психокоррекционной программы нами предусмотрено 15 групповых занятий, частотой 3 раза в неделю продолжительностью 90 минут.

Содержание программы

ЗАНЯТИЕ 1

Цель: создание благоприятных условий для работы тренинговой группы, знакомство участников с основными принципами проведения тренинговых занятий, рефлексия и вербализация жизненных и профессиональных ценностей и принципов.

Упражнение «Правила нашей группы»

Цель: информирование о правилах поведения; разогрев.

Продолжительность 20 минут.

Инструкция: ведущий информирует учащихся о правилах поведения в кругу:

1. «Здесь и сейчас»: говорится только о том и обсуждается то, что происходит именно сейчас.
2. Безоценочность (Я не оцениваю суждения и поведение других участников).
3. Персонификация высказывания: Я говорю «Я», а не «Мы» или «Все»- это значит, что я несу ответственность за свои слова, высказываю собственную точку зрения.
4. Невынесение проблемы за пределы круга (Все, что я здесь говорю и слышу, не выносится за пределы круга)
5. Активность
6. Искренность (Я стараюсь говорить максимально искренне) и внимательное слушание

«Разбейтесь на тройки. Каждая тройка возьмет по два правила, (напечатанные на листочках), при этом никто не знает – у кого какие правила. Вам нужно в течение 5-10 минут придумать для этих правил девизы и написать их на листах бумаги».

Комментарий: необходимо заранее листы с напечатанными на них правилами. После выполнения задания листы вывешиваются на стену. Затем участники должны дать свое согласие на выполнение каждого правила.

Упражнение «Мой профессиональный герб и мое профессиональное кредо»

Цель: актуализация профессионального и личного опыта.

Продолжительность 30 минут.

Материалы: бланки с изображением щита, карандаши, фломастеры.

Инструкция: участникам раздаются бланки «Герб и девиз». Им предлагается заполнить поля герба соответствующими символами, которые точно передают содержание каждого поля: первое - «Я как психолог»; второе - «Мои клиенты»; третье - «Я глазами моих клиентов»; четвертое - «Моя профессиональная мечта».

На полоске необходимо написать фразу, которая могла служить личным профессиональным девизом (профессиональным кредо). Это может быть как известное выражение, так и фраза, придуманная самим участником.

Упражнение «Мотивирующее обращение»

Цель: развитие трудовой мотивации.

Продолжительность 30 минут.

Инструкция: «Все мы — менеджеры фабрики по производству валенок. Положение нашей фабрики весьма бедственное. Зарплаты очень маленькие. Перспективы неясные. Сотрудники от рук отбились, работать не хотят. Поделитесь, пожалуйста, на 3 подгруппы. Каждая подгруппа должна подготовить мотивирующее обращение к подчиненным»

Во время выступления представителя каждой из подгрупп все остальные члены группы становятся рядовыми сотрудниками фабрики

Рефлексия

Цель: знакомство с сутью процесса рефлексии; отработка навыка рефлексии.

Продолжительность 10 минут.

Инструкция: Ведущий предлагает каждому участнику выразить свое представление о происходящем с ним и с группой. Делать это можно в любой форме - вербально, невербально, рисунком на листе бумаги и др.

ЗАНЯТИЕ 2.

Цель: развитие трудовой мотивации, ценностно-смысловой сферы, формирование позитивного восприятия будущего.

Упражнение «Ценности»

Цель: развитие ценностно- смысловой сферы работников.

Продолжительность 30 минут.

Инструкция: участникам группы раздаются списки возможных человеческих ценностей:

- интересная работа
- хорошая обстановка в стране
- общественное признание
- материальный достаток
- любовь
- семья
- удовольствия, развлечения
- самосовершенствование
- свобода
- справедливость
- доброта
- честность
- искренность
- вера

- целеустремленность

Затем каждому предлагается выбрать из списка пять самых главных для него ценностей и две ценности, которые не очень значимы в данный момент. После этапа индивидуальной работы участники объединяются в малые подгруппы (по 3-4 человека) и обсуждают свои варианты. Затем происходит общегрупповое обсуждение, во время которого участники делятся своими впечатлениями.

Упражнение «Моя жизнь»

Цель: развитие навыков целеполагания, прояснение трудностей построения жизненной перспективы.

Продолжительность 30 минут.

Инструкция: «На индивидуальном бланке изображены две оси: горизонтальная "ВРЕМЯ (годы жизни)" и вертикальная "ЗНАЧИМОСТЬ СОБЫТИЯ" от 0 ДО 10 баллов. Ось "время" задается вами (по годам или подробнее). На ней в соответствующем месте изобразите в виде столбика важные события своей жизни: прошлой, настоящей и будущей, а по вертикальной оси отложите личную значимость каждого события (от 0 до 10). Синим цветом обозначьте события прошлого, красным — настоящего, зеленым — будущего»

Комментарий: Нормальная картина предполагает приблизительно одинаковое количество красного, зеленого и синего цвета на этой гистограмме. Наличие у подростка проблем с будущим — указывает либо полное отсутствие зеленого, либо присутствие 1-2 столбиков непривязанных к определенным годам жизни- «когда-нибудь умру», «когда-нибудь разбогатею».

Вопросы:

Как протекала ваша жизнь до сегодняшнего дня?

В чем ваши крупные успехи и поражения?

Как вы представляете будущее?

До какого возраста вы хотели бы дожить?

Чего хотели бы достичь?

Какие удары судьбы ожидаете?

Упражнение «Звездный час»

Цель: развитие ценностных ориентаций, положительной составляющей эмоционального компонента профессиональной направленности.

Продолжительность 20 минут.

Оборудование: принадлежности для письма.

Инструкция: участникам предлагается в течение 7-10 минут выделить на листе бумаги самостоятельно 3-5 наиболее характерных для профессии радостей (ради чего вообще живут представители этой профессии, что для них является самым важным в жизни и работе).

По окончании предписанного времени каждый участник рассказывает о тех радостях, которые он выделил (можно показать с помощью пантомимики, а другие участники должны угадать).

Во время обсуждения участники уточняют, выражают свои мысли.

Рефлексия

Цель: знакомство с сутью процесса рефлексии; отработка навыка рефлексии.

Продолжительность 10 минут.

Инструкция: ведущий предлагает каждому участнику выразить свое представление о происходящем с ним и с группой. Каждый из участников группы по семибальной шкале оценивает степень своей собственной усталости, активности и интереса к происходящему.

ЗАНЯТИЕ 3.

Цель: развитие ценностно-смысловой сферы личности работников, формирование осмысленного отношения к планированию жизненного пути, развитие трудовой мотивации.

Упражнение «Создание программы мотивации»

Цель: формирование трудовой мотивации.

Продолжительность 20 минут.

Инструкция: перед группой ставится задача смоделировать абстрактную компанию. Каждый член группы должен занять одну из иерархических ступеней в этой виртуальной компании, например: генеральный директор, директор, руководитель подразделения, начальник отдела и т.д. При этом роли рядовых сотрудников не задействуются. Каждый из членов группы, получив ту или иную руководящую должность, должен разработать систему мер по мотивации своих подчиненных. Далее будет проведено общее совещание по принятию единой концепции мотивационного климата в компании.

Упражнение «К новым берегам»

Цель: формирование общих представлений о ценностях и приоритетах.

Продолжительность 40 минут.

Инструкция: Я хочу предложить вам упражнение, в котором вы попытаетесь определить, какие ценности вы хотели бы заложить в фундамент будущих отношений с людьми.

В нашей культуре существует множество различных ценностей, которые отчасти дополняют друг друга, а отчасти друг другу противоречат. Наши родители донесли до нас, какие ценности важны им, и сначала мы перенимаем их систему ценностей, особенно над этим не размышляя. Чем старше и взрослее мы становимся, тем отчетливее встает перед каждым задача определиться с тем, что пригодится в жизни и какими ценностями нужно руководствоваться в своих действиях. Лишь когда я осознаю, что ценно лично для меня, я смогу — хотя бы частично — позаботиться о том, чтобы в моей жизни и в моем окружении эти ценности принимались во внимание. И только тогда я смогу вести с другими людьми переговоры о том, какие установить правила совместного проживания.

Сейчас вы сможете попытаться найти для самих себя ответы на эти вопросы, чтобы потом в маленьких группах соотнести свои взгляды со взглядами остальных. Решите, с кем из членов группы вы хотели бы потом работать в подгруппе, состоящей из шести человек.

Теперь встаньте и подойдите к участникам, с которыми вы хотели бы поработать в этом упражнении. Договоритесь друг с другом и разойдитесь по подгруппам. Подождите, пока участники образуют подгруппы.

Теперь еще раз окиньте взглядом свою подгруппу, посмотрите и на остальных. Действительно ли вы оказались вместе с теми людьми, с которыми хотели бы вместе работать? Или кто-нибудь из вас хочет поменяться с кем-нибудь? В случае необходимости вмешайтесь. Запомните, кто входит в вашу подгруппу, и вернитесь на место.

Теперь я хочу описать упражнение. Перенеситесь мысленно в будущее — галактическую эпоху, когда будет заселяться Вселенная. Представьте себе, что вы все отправляетесь к новой планете, которая очень похожа на нашу Землю.

Там каждая группа может положить начало новой цивилизации. Ваша задача — перенести основные ценности земной цивилизации в новую ситуацию. Вы можете выбирать из четырнадцати заданных ценностей.

Сначала каждый должен решить, какие ценности наиболее важны лично для него. Для этого я подготовил Рабочий листок, который каждый из вас должен заполнить самостоятельно.

В следующей части упражнения вы примете участие в аукционе, где сможете приобрести ценности для вашей цивилизации, но любая ценность может быть продана

только один раз и только одной подгруппе. У каждой подгруппы есть одна тысяча очков, которую она может потратить на приобретение ценностей. Потратив все очки, вы больше не сможете покупать ценности.

Сначала обсудите в своей подгруппе, какие ценности вы все вместе считаете наиболее важными, и выработайте свою единую линию поведения на аукционе с учетом того, что ваши интересы могут вступить в противоречие с интересами других подгрупп. Все ли вам понятно? Если да, то начинайте готовиться к аукциону.

При необходимости время, отведенное на подготовку, можно продлить.

Соберитесь опять все вместе, чтобы можно было начать аукцион.

Вы выступаете в роли ведущего аукциона. Выберите одну из ценностей и с каждым шагом, повышая цену на десять очков, старайтесь добиться как можно более высокой «цены» на каждую отдельную ценность. Предлагайте ценности в наиболее подходящей, на ваш взгляд, последовательности до тех пор, пока не будут приобретены все или у подгрупп не закончатся очки.

Запишите, какие ценности приобрела каждая подгруппа, и какую «цену» она за них «заплатила»

Аукцион окончен, и я хочу предоставить каждой подгруппе возможность обсудить в своем кругу следующие вопросы:

Какие ценности мы приобрели?

Какой тип цивилизации мы в результате получим?

Хотел бы я жить в таком обществе?

Насколько я удовлетворен действиями своей группы на аукционе?

Как мы пришли к таким решениям?

Теперь завершите ваше обсуждение и вернитесь в большой круг для подведения окончательных итогов. Пусть каждый расскажет, какую ценность лично он поставил на первое место.

Подведение итогов

Понравилось ли мне это упражнение?

На каком этапе я был вовлечен в работу больше всего?

Какую ценность я поставил на первое место, и что эта ценность значит для меня в жизни?

Какие из заданных нам ценностей больше всего ценятся в моем окружении? Каким не придается серьезного значения?

Что мне бросилось в глаза во время работы в моей подгруппе? Что мне понравилось? Что мне мешало?

Какие ценности мы на самом деле принимали во внимание в ходе совместной работы в нашей подгруппе?

Какие ценности, помимо этих, играли для нашей подгруппы существенную роль?

С кем я говорю об этих вопросах в повседневной жизни?

Оценили бы мои родители эти ценности так же, как я?

Что я еще хочу сказать?

Комментарий.

Рабочий листок

К новым берегам

Какие ценности ты считаешь важными для будущей цивилизации?

Проранжируй ценности в порядке убывания их значимости для тебя (1 — самая важная, 14 — наименее значимая), поставь номера в скобках:

(...) богатство

(...) равенство

(...) счастливая семейная жизнь

(...) прогресс

(...) традиция

- (...) свобода
- (...) любовь
- (...) здоровье
- (...) мир
- (...) справедливость
- (...) красота
- (...) мудрость
- (...) счастье
- (...) образование

Упражнение «Достижение цели»

Цель: формирование умения ставить цели и умения предвосхищать и настраиваться на успех в профессиональной деятельности.

Продолжительность 20 минут.

Инструкция: «Подумайте в тишине о том, чего вам хотелось бы достичь в этом году, чему хотелось бы научиться. После этого каждый из вас по очереди покажет группе пантомимически то, чего он хочет добиться, а группе необходимо отгадать это»

Вопросы участникам:

Как ты себя чувствовал, когда изображал свою цель?

Веришь ли ты, что в течение года сможешь достичь этой цели?

Что тебе для этого нужно сделать?

Что тебе дало знание о том, к чему стремятся другие?

Откуда ты берешь свои цели?

Психолог наблюдает: содержание и реалистичность целей

Рефлексия

Цель: знакомство с сутью процесса рефлексии; отработка навыка рефлексии.

Продолжительность 10 минут.

Инструкция: Я хочу услышать мнение каждого из Вас о сегодняшнем занятии. Что вызвало положительные эмоции? Что вызвало негативные эмоции? Что было самым полезным? Что было самым сложным? Что узнали нового о себе, своих одноклассниках? Что запомнилось больше всего? По окончании встречи ведущий благодарит группу за работу и всем желает успеха.

ЗАНЯТИЕ 4.

Цель: формирование ценностно-смысловой сферы.

Упражнение «Переоценка ценностей»

Цель: активизация когнитивной и эмоциональной сфер относительно ценностных представлений, определение источников этих убеждений и их критическая оценка.

Продолжительность 40 минут.

Инструкция: я хочу предложить вам упражнение, в ходе которого вы сможете понять, какими ценностными представлениями вы руководствуетесь в разных сферах жизни и от кого вы эти представления переняли.

Мы самостоятельно открываем какие-либо ценности крайне редко. В ходе своей жизни мы перенимаем их от других людей — когда видим, как те ведут себя, что думают или говорят. Некоторые из этих ценностей, воспринятые нами в детстве, сохраняются навсегда, помогая нам идти по жизни и быть счастливыми. Другие оказываются менее применимыми. Тогда такой ценности мы постепенно придаем меньше значения или полностью от нее отказываемся.

К примеру, мама учила меня быть всегда скромным и не важничать. При такой установке я стремлюсь оставаться незаметным и ставить желания и интересы других людей выше своих собственных. В детстве я получаю за это признание, так как не мешаю другим, но с таким ценностным представлением крайне сложно стать взрослым,

способным построить хорошие партнерские отношения, вырастить детей и добиться профессионального успеха. Я думаю, вы понимаете, что я имею в виду.

Сейчас я раздам вам Рабочие листки «Переоценка ценностей», который для начала надо просто просмотреть. А теперь заполните первую колонку, над которой написано: «Мое основное убеждение относительно...»

Для каждой из заданных областей приведите основное убеждение, выработанное вами в ходе жизни. Другими колонками пока не занимайтесь. У вас есть 10 минут.

Теперь присмотритесь, с кем из участников вы хотели бы объединиться в группу из шести человек. Соберитесь в группы и расскажите друг другу о том, что вы написали. Обсудите совпадения и различия в ваших убеждениях. На это у вас есть полчаса.

Продолжайте работу поодиночке и заполните теперь вторую и третью колонки. Укажите, у кого вы переняли определенное убеждение, например, у отца, у матери, у старшего наставника или у друга. Если вы к какому-то убеждению пришли сами на основе опыта, укажите это. Затем в третьей колонке отметьте, каким образом вы переняли каждую ценность: была ли она вам привита авторитетным лицом, была ли она присуща тому, с кого вы брали пример, или вы случайно либо осознанно, но самостоятельно пришли к этому убеждению.

На это вам отводится 15 минут.

Прочтите теперь молча ваши ответы и посмотрите, не бросается ли вам что-то в глаза. В этом вам могут помочь следующие вопросы:

Кто больше всего повлиял на формирование моих убеждений?

От кого исходят убеждения, в которых я сегодня сомневаюсь или которые я не принимаю?

Существуют ли значимые для меня люди, от которых я не перенял ни одного из перечисленных убеждений?

Напишите эти вопросы так, чтобы они были всем видны.

Потратьте 5 минут на то, чтобы обдумать и проанализировать ответы во второй и третьей колонках.

Теперь у вас есть 15 минут на обсуждение ваших выводов в своей подгруппе, после чего мы снова соберемся все вместе для подведения итогов.

Подведение итогов

Насколько мне понравилось это упражнение?

Узнал ли я что-то новое о себе?

Что было для меня особенно важно?

Хотел бы я в будущем делать что-то иначе?

Что бы я хотел еще сказать?

Комментарий. Упражнение подходит для всех групп. Как правило, обсуждение в подгруппах проходит очень оживленно, так что может потребоваться больше времени.

Рабочий листок

Переоценка ценностей

Мое основное убеждение относительно...	От кого исходят эти убеждения?	Каким образом они сформировались у меня?*
Времени		
Семьи		
Работы		
Счастья		
Друзей		
Любви		
Денег		

* Выбери и запиши в таблицу одно из ключевых слов:

Авторитет: Эта ценность была мне привита.

Пример: Я взял с кого-то пример.

Наивный выбор: Я сам выбрал эту ценность спонтанно.

Осознанный выбор: Я выбрал ее после тщательного обдумывания.

Упражнение «Запланированное будущее»

Цель: развитие гибкости, открытости и изменчивости восприятия будущего.

Продолжительность 20 минут.

Инструкция: ведущему необходимо акцентировать внимание участников на их обещаниях и долженствованиях. «Рассмотрите, до какой степени ваше будущее уже оговорено, из-за того, что вы "должны" или обещали, и так далее. Будущее полезнее всего, если оно гибкое, открытое и его можно изменить. Может быть очень ограничивающим считать, что оно должно быть каким-то».

Вспомогательный вопрос:

"Какая часть вашего будущего уже занята?" (запланирована, передана)

Рефлексия

Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.

Продолжительность 10 минут.

Инструкция: пройти по кругу, предоставляя каждому участнику возможность закончить предложения:

«Самым хорошим за сегодняшний день было...»

«Новой идеей сегодня для меня стало...»

«Я надеюсь на то, что...»

ЗАНЯТИЕ 5.

Цель: формирование позитивного восприятия будущего, ориентация на достижение успеха в профессиональной деятельности.

Упражнение «Откладывание со дня на день»

Цель: проработка темы откладывания со дня на день.

Продолжительность 30 минут.

Инструкция: «Сегодня мы поработаем с темой откладывания со дня на день. Подумайте, что вы оттягиваете, что откладывали раньше. Как вы это делали? Как можно делать это по-другому?» Может быть, полезно провести пороговый процесс, накопить ужасы промедления, а затем повести участников к будущему выполнению дел сразу же.

Вспомогательные вопросы:

"Ты откладываешь что-нибудь со дня на день?"

"Что было бы с тобой сегодня, если бы ты не откладывал со дня на день?"

Упражнение «Через три года»

Цель: упражнение позволяет взглянуть на жизненные проблемы в более широком контексте, сопоставив их с собственным будущим. Оно дает участникам повод задуматься, какая деятельность для них действительно важна.

Продолжительность 40 минут.

Инструкция: участников просят составить список наиболее важных дел, занимающих их в данный период жизни, и тех проблем, над решением которых они работают (3 — 5 пунктов). Когда список составлен, участникам предлагается представить себе, что они стали старше на три года, и подумать об этих делах и проблемах «задним числом» — так, как будто с тех пор уже прошло три года.

Раздумывая над этим, надо ответить на следующие вопросы:

— Что именно вы сможете вспомнить об этой проблеме?

— Как она влияет на вашу жизнь теперь, по прошествии трех лет?

— Если бы такая проблема сейчас встала перед вами, то как бы вы стали ее решать?

Упражнение выполняется в подгруппах по 3 — 4 человека; каждый озвучивает пункты из своего списка и дает ответы на поставленные вопросы. Можно предоставить желающим возможность работать индивидуально, без публичного обсуждения, тогда упражнение выполняется письменно, а записи остаются у участника.

Обсуждение

Какие виды деятельности и проблемы представляются участникам с позиции «взгляда из будущего» наиболее важными, а какие второстепенными? Насколько это совпадает с суждением о них с позиции сегодняшнего дня? О чем говорит ситуация, когда понимаешь, что через 3 года не вспомнишь ни одно из тех дел и проблем, которыми озабочен сегодня? Какой вывод сделал лично для себя каждый из участников этого упражнения?

Рефлексия

Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.

Продолжительность 15-20 минут.

Материалы: принадлежности для письма.

Инструкция: тренер демонстрирует участникам записанные на флип - чарте или доске 4-5 незаконченных предложений, например, «Я узнал, что ...», «Меня удивило, что ...», «Мне понравилось, что», «Возможно, было бы лучше, если бы ...» и тому подобное; предлагает каждому участнику записать свои ответы и сдать тренеру. Если позволяет регламент, полезно, чтобы каждый участник по очереди сообщил свои записи группе.

ЗАНЯТИЕ 6.

Цель: формирование трудовой мотивации, навыков целеполагания в профессиональной деятельности.

Упражнение «Плюсы и минусы»

Цель: демонстрация возможности неоднозначной трактовки событий, которые на первый взгляд воспринимаются как определенно «хорошие» или «плохие». Развитие гибкости восприятия жизненных событий.

Продолжительность 30 минут.

Инструкция: предлагается придумать и кратко, одной — двумя фразами описать примеры двух жизненных событий — хорошего и плохого. Потом участников просят объединиться в подгруппы по 3 — 4 человека, в них обменяться своими примерами и найти в каждом из этих событий по три положительных момента и по три отрицательных. Это должно касаться и хороших, и плохих событий.

Так, например, положительное событие «внезапно разбогатеть» может иметь отрицательным следствием ухудшение отношений с окружающими людьми (т. к. они начнут завидовать), а отрицательное событие «заболеть» — дать возможность прочитать интересную книгу, на которую раньше не хватало времени, отдохнуть от суеты и т. п. После обсуждения (через 10 — 15 мин.) представители от каждой из подгрупп озвучивают примеры событий, а также положительных и отрицательных следствий каждого из них.

Обсуждение

Мало какие жизненные события можно однозначно отнести к хорошим или плохим, в большинстве из них присутствуют и положительные, и отрицательные стороны. Но часто мы замечаем лишь что-то одно, особенно тяжело разглядеть положительные стороны в отрицательных событиях. К чему приводит такая «однобокость» мировосприятия? Как ее можно преодолеть?

Упражнение «Дерево моего «Я»

Цель. Осознание себя в системе профессионального и личного общения; осознание профессиональных затруднений.

Продолжительность 30 минут.

Инструкция: «Давайте осуществим экскурсию вглубь собственного "Я". Это "Я" можно изобразить в виде дерева с различными веточками и корнями. Корни - это то, на что вы опираетесь в вашей жизни, в т.ч. профессиональной. Ствол, ветви – это ваши профессионально-личностные качества, ведущих вас по жизни, в т.ч. профессиональной. Это основные ваши достоинства, помогающие вашему профессиональному росту. Они (ветви) могут быть пышные, полные жизни, а могут засыхать. Какие причины возможного поражения вашего дерева? Они внешние или внутренние?»

Дупла на дереве обозначают те недостатки, которые мешают вам в профессиональном росте. Какими они будут? Отметьте их в соответствующих местах дерева. Внешние «процессы», «объекты» которые способствуют или препятствуют вашему профессиональному становлению, включению в профессиональное сообщество? Нарисуйте их. Есть ли на вашем дереве плоды. Что они обозначают? ».

После индивидуальной работы, участники объединяются в группы:

1 – изображает обобщенный образ «Я – профессионал», указывая качества, объекты, которые способствуют профессиональному становлению, самореализации и т.п.

2 – изображает обобщенный образ «Препятствия становления моего профессионального Я», указывая качества, объекты, которые препятствуют профессиональному становлению, самореализации и т.п.

Упражнение «Интервью»

Цель: знакомство с особенностями профессионального становления участников тренинга.

Продолжительность 20 минут.

Инструкция: ведущий предлагает участникам объединиться в пары. Один из участников в течение 1 мин. берет интервью у другого, задавая вопросы, касающиеся его профессионального становления и роли профессии в его жизни. По сигналу ведущего участники меняются ролями. По окончании проведения интервью обоими участниками, один из них становится за спиной у другого и от имени участника, сидит, начинает рассказывать о нем. Затем участники меняются местами. По окончании проведения упражнения проводится обсуждение.

Рефлексия

Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.

Продолжительность 10 минут.

Инструкция: пусть каждый участник закончит фразу: "Когда я буду вспоминать о сегодняшнем дне, то вспомню в первую очередь..." Для этого упражнения тоже можно взяться за руки.

ЗАНЯТИЕ 7.

Цель: расширение знаний о мотивах, роли других людей в процессе профессионального становления и месте профессии в жизни участников тренинга.

Упражнение «16 ассоциаций».

Цель: выявить ассоциативные представления о работе и препятствиях к удовлетворению от работы; проанализировать направления для профессионального роста.

Продолжительность 50 минут.

Материалы: листы формата А4, фломастеры (карандаши) по количеству участников.

Инструкция: горизонтально положенный лист формата А4 делится на 5 равных вертикальных колонок. В первой колонке записываются 16 ассоциаций на слова «моя работа». Во вторую колонку пишем ассоциации на слова с первой колонки, попарно их объединяя: ассоциация на первое и второе слово, ассоциация на третье и четвертое слово, затем - на пятое и шестое и т.д. Таким образом, во второй колонке получаем уже восемь ассоциаций. В третьей колонке процедура повторяется, и мы получаем 4 слова.

Продолжаем до тех пор, пока в последней, пятой колонке останется только одна ассоциация. Ее также необходимо изобразить в виде схематического рисунка.

Теперь у каждого есть два изображения - рисунок препятствия к удовлетворению от работы и образное ассоциативное представление о самой работе. Далее - обсуждение и сравнение рисунков, выделение общих элементов, анализ сильных и слабых черт и возможных направлений для роста.

Упражнение «Мотивационная составляющая в профессиональной деятельности»

Цель: развитие трудовой мотивации.

Продолжительность 20 минут.

Оборудование: листы форматом А-4, фломастеры (карандаши).

Инструкция: это упражнение может проводиться в двух вариантах.

Небольшой лист делится на три части. Присутствующим предлагается ответить на вопрос «Для чего вы работаете?» С позиции прошлого, настоящего, будущего: начало профессиональной деятельности; в данное время; через 5 лет.

Присутствующие делятся, в первую очередь, собственными впечатлениями от своих записей или рисунков. Важно, чтобы они сами смогли увидеть возможные различия в содержании, цветовой гамме изображенного.

Рефлексия (Упражнение «Соковыжималка»)

Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.

Продолжительность 20 минут.

Материалы: 3 листа ватмана, стикеры, ручки.

Инструкция: ведущий пишет словами на плакатах:

- 1) корзинку/горку апельсинов
- 2) стакан оранжевого апельсинового сока
- 3) кучку выжимок из выдавленных апельсинов

Каждый из участников получает по 2-4 самоклеющихся листка бумаги. На них он может написать то, что осталось в памяти к финалу тренинга. Небольшой текст с названием/описанием тренинговых процессов, игр, заданий, впечатлений от общения с одноклассниками и с тренером и т.д. Затем, по сигналу ведущего, эти листки можно будет приклеить на соответствующие плакаты:

- на плакат с апельсинами – то, что ещё не обрело законченного вида, что нужно додумать, к чему будет необходимо вернуться.

- на плакат со стаканом чудесного освежающего сока можно наклеивать то, что радовало, вдохнуло новую энергию, укрепило физические и духовные силы.

- на плакат с отходами нашей соковыжималки будут наклеены вещи, от которых лучше избавиться, которые не понравились, были излишни, обидны, не актуальны, раздражали.

Взглянем затем на три листа и обсудим эффективность работы нашей «соковыжималки»:

- много ли тем оказались не проработаны
- многие ли отношения остались не проясненными
- многие ли конфликты не нашли своего разрешения
- о чем заставил тренинг задуматься
- что я хочу узнать ещё о себе/ о товарищах/ о теме тренинга, как и в каком направлении планирую самообразование
- какие "вкусные" моменты тренинга порадовали нас в совместной работе
- что придавало силы, внушало уверенность
- какую "жажду" (в чём?) помог мне тренинг утолить
- что хотелось бы исправить/изменить
- какие моменты встречи лучше бы не происходили вообще

- с каким "послевкусием" расходятся участники.

ЗАНЯТИЕ 8.

Цель: развитие трудовой мотивации, ценностных ориентаций, формирование позитивного восприятия будущего; развитие целеполагания, конкретизация профессиональных целей.

Упражнение «Лестница достижений»

Цель: развитие целеполагания, конкретизация желаний; развитие способности разбивать достижение результата на этапы и облегчать переход от намерений к действиям.

Продолжительность 30 минут.

Инструкция: участников просят подумать о какой-либо цели, которой им хотелось бы достигнуть в течение ближайшего года, и кратко записать ее. После этого они рисуют на листе бумаги формата А4 лесенку из шести ступенек. Нижняя ступенька обозначает состояние, когда эта цель совершенно не достигнута, верхняя – когда она осуществлена полностью. Участников просят записать около первой и последней ступенек по 2 — 3 признака, обозначающие особенности ситуации, когда цель, соответственно, не достигнута либо достигнута полностью. После этого участников просят подумать, на какой ступеньке достижения цели они находятся в настоящий момент, обозначить эту позицию и записать две — три ее главные характеристики.

Когда эта часть работы завершена, перед участниками ставится главный вопрос: что конкретно нужно сделать, чтобы подняться в достижении цели на одну ступеньку выше? Для размышления дается 1,5 – 2 минуты, после чего участников просят записать или зарисовать основные соображения на этот счет. В заключение задается еще один вопрос: когда конкретно каждый из участников сделает то, что ему нужно для приближения к достижению цели на одну ступеньку?

Обсуждение

Участников просят высказаться, какие выводы они сделали лично для себя при выполнении этого упражнения, а также в каких жизненных ситуациях, с их точки зрения, целесообразно применять подобные техники. При желании несколько участников могут более подробно рассказать, что за цель они поставили и какие действия запланировали для ее достижения.

Упражнение «Мой успех»

Цель: развитие трудовой мотивации, ориентация на достижение успеха в профессиональной деятельности.

Продолжительность 20 минут.

Инструкция: закончить предложение: успех в жизни для меня – это... **Обсуждение.**

Упражнение «Каникулы с группой»

Цель: актуализация основы системы ценностей участников; прояснение скрытых желаний и стремлений.

Продолжительность 30 минут.

Инструкция: я хочу предложить упражнение, которое позволит вам дать волю собственной фантазии и, как в сказке, исполнить свои желания.

Я прошу вас лечь на пол на спину, головами к центру, как спицы в колесе.

Закройте глаза и сосредоточьтесь на своем теле. Обратите внимание внутрь себя и выясните, что происходит в вашем теле. Удобно ли вы лежите? Попробуйте занять еще более удобное положение.

Чувствуете ли вы себя расслабленными? Если какая-либо часть вашего тела все же до сих пор напряжена, то попробуйте ее расслабить. Для этого сначала очень сильно напрягите ее, а потом расслабьте. Повторите это несколько раз.

Теперь обратите внимание на ваше дыхание. Как вы дышите? Ощутите, как воздух поступает в ваше тело через нос или через рот. Почувствуйте, как он течет через горло в грудь и в живот.

А теперь представьте себе, что дыхание накатывает и откатывает, словно плавные волны на берег моря, и что с каждым вдохом и выдохом напряжение покидает ваше тело. Почувствуйте, как вы все больше и больше расслабляетесь.

Я хотел бы пригласить вас в путешествие. Представьте себе, что мы вместе уезжаем на каникулы и что на нас не распространяются обыкновенные законы времени и пространства.

Мы можем за секунду оставить позади огромные расстояния; мы можем путешествовать в прошлое и в будущее, куда бы мы ни пожелали. Возможно все, что в обычной ситуации нереально. Важно, чтобы мы смогли насладиться всем нашим свободным временем и всегда оставались вместе. Тот, у кого есть идея насчет того, что бы он хотел сделать вместе с группой, может высказаться. Наши идеи и пожелания сольются в одно и дополнят друг друга так, что мы прекрасно проведем время. Я начну.

Я приглашаю вас усесться на мой большой ковер-самолет и подняться в воздух.

Я хочу с вами отыскать маленький необитаемый остров в южных морях.

Мы стоим под отбрасывающими густую тень пальмами на мягком белом песке южного пляжа, и я даю каждому из вас половинку кокоса со свежим кокосовым молочком.

Дайте группе пофантазировать, при этом позаботьтесь о том, чтобы все участвовали в этом вымышленном путешествии. Участников, хранящих молчание и не вовлекаемых другими, попытайтесь включить в беседу, занимаясь с ними в вашем вымышленном мире каким-то общим делом, прося у них чего-то, давая им что-то и т.д.

Когда вы заметите, что группа устала, объявите о начале обратного пути.

Время наших каникул приближается к завершению, и я хотел бы вместе с вами вернуться сюда. Я снова усаживаю вас на свой ковер-самолет и поднимаюсь вместе с вами в воздух.

Мы летим обратно. Вокруг нашего здания мы совершаем небольшой дополнительный круг. Ковер медленно опускается, и мы все опять здесь в этой комнате.

У вас еще есть минута на то, чтобы настроиться на возвращение своего сознания в будничные мир, в котором в полной мере действуют законы времени и пространства. Теперь откройте глаза, сядьте прямо и оглянитесь вокруг.

Как вам понравился наш совместный отдых?

Комментарий. Упражнение предполагает, что у участников налажены хорошие отношения между собой и с вами. Оно особенно подходит для вечерних занятий. Подведение итогов должно быть коротким, чтобы не разрушить эффект релаксации.

Рефлексия

Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.

Продолжительность 10 минут.

Инструкция: ставим в середине круга мусорное ведро, и каждый участник пишет на стикерах с чем он прощается в себе. Затем по кругу каждый озвучивает с чем он прощается (рвет этот стикер и символично опускает его в урну) + что после тренинга он будет делать не так.

ЗАНЯТИЕ 9.

Цель: развитие ценностно-смысловой сферы, формирование осмысленного отношения к планированию собственного жизненного пути.

Упражнение «Мой жизненный путь»

Цель: актуализация смыслового содержания жизненного пути.

Продолжительность 30 минут.

Инструкция: «Путник шел по дороге, которая называлась Жизнь. Дорога привела его к перекрестку. Путник остановился, осмотрелся, задумался. По какому пути идти дальше? Представьте себя на месте этого путника. О чем вы думаете, что вы чувствуете? Перед вами чистый лист бумаги. Возьмите карандаш и изобразите на листе свою прошлую историю, свое положение в настоящий момент и несколько вариантов своей будущей жизни. Используйте свои воспоминания, переживания, фантазии и мечты».

Вопросы:

Куда вы хотите прийти?

Что вы возьмете с собой в дорогу?

С чем встретитесь на своем пути?

Чему вам предстоит научиться?

Какие пути получились?

В какой части своего жизненного пути путник наиболее счастлив, переживает радость?

Что этому способствует?

(важно обратить внимание на связность прошлого, настоящего и будущего) Чем отличается прошлый путь от настоящего и будущего? Что общего между ними?

Какова цель этого пути?

Как вы узнаете, что ваша цель достигнута? Какие условия, средства, возможности для этого у вас есть?

Упражнение «Письмо моему руководителю»

Цель: осознание предпочитаемого вида профессиональной деятельности, необходимых для этой работы навыков. Прояснение ожиданий по отношению к трудовой деятельности. Планирование своего дальнейшего развития.

Продолжительность 40 минут.

Инструкция: сегодня вам предстоит оценить свой нынешний уровень профессиональной компетентности и одновременно заглянуть в будущее.

Представьте себе, что вам необходимо написать письмо вашему начальнику. В письме должны быть отражены следующие аспекты:

1. Характер работы, на которую вы претендуете.
2. Основные личные и профессиональные качества и навыки, которыми вы обладаете для успешного выполнения данной работы.
3. Ваши ожидания от нового руководителя, ваши надежды, связанные с работой.
4. Вклад, который вы сами готовы внести в общее дело, ответственность, которую вы готовы на себя взять.

Напишите эти четыре пункта на видном месте.

Вы поняли, в чем заключается задание? У вас есть полчаса на то, чтобы написать такое письмо.

А теперь подберите себе партнера, с которым вы хотели бы обменяться мнениями.

Прочтите друг другу свои письма и обсудите, что вам понравилось в письме-презентации вашего партнера, чего в нем не хватает и что вам не понравилось. Для обсуждения у вас есть 20 минут.

Теперь вернитесь в общий круг. Кто хочет прочитать нам свое письмо, адресованное новому руководителю?

Подведение итогов

Понравилось ли мне упражнение?

Какая часть задания далась мне легко? С чем мне было сложно справиться?

Чем отличается желаемый вид деятельности от того, что я делаю сейчас?

Сформулировал ли я свои ожидания, касающиеся дальнейшего профессионального развития?

Отразил ли я в письме прямо или косвенно свои слабости и недостатки?

Настроен ли я учиться в течение всей жизни?

Насколько легко мне было описывать свои сильные стороны?
Насколько четкую обратную связь я получаю в настоящее время от моих коллег и руководства о моих профессиональных и личных достоинствах и недостатках?
Как прошло мое первое собеседование о приеме на работу?
Когда предположительно мне предстоит пройти следующее собеседование?
Какое письмо мне больше всего понравилось?
Что еще я хотел бы сказать?

Рефлексия

Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.

Продолжительность 20 минут.

Инструкция: каждый участник берет лист А4 - делит на 4 части. Подписывает получившиеся части : Начать делать / Делать больше / Делать по другому / Прекратить и не делать. И каждый сам заполняет эти части - не обязательно, что все они будут заполнены. Далее следует обсуждение.

ЗАНЯТИЕ 10.

Цель: формирование трудовой мотивации, установки на личностный и профессиональный рост.

Упражнение «Продолжи фразу...»

Продолжительность 60 минут.

Цель: установление доверия в группе, формирование групповой сплоченности, погружение в атмосферу тренинга, актуализация личностных установок.

Участники вытягивают записки с неоконченными предложениями, зачитывают их вслух и заканчивают фразы: Я, как и все мы...; Я горжусь своей работой, когда я...; Моя работа для меня...; Если б я не работала в школе, то...; Если б я не стала учителем...; Больше всего я ценю в своей профессии...; Мои близкие относятся к моей работе...; Я люблю свою профессию, когда...; Я, как и все мы...; Мои коллеги для меня...; Я учусь у своих коллег...; Моя профессия делает меня...; Если б я могла, то сменила свою работу на.

Упражнение «Я расту»

Цель: формирование установки на личностный и профессиональный рост.

Продолжительность 10 минут.

Участники в кругу садятся на корточки, голову сгибают к коленям, обхватывают ее руками. С определенного момента они начинают «расти». «Представьте себе, что вы маленький росток, только что показавшийся из земли. Вы растете, постепенно распрямляясь, раскрываясь и устремляясь вверх. Я буду помогать вам расти, считая до десяти. Старайтесь расти под счет: на каждый счет добавляйте следующую стадию вашего роста. Постарайтесь вырасти до счета «восемь», а на счет «девять» и «десять» постарайтесь еще подрасти, мысленно отрывая пятки от пола, чтобы стать еще выше».

Рефлексия

Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.

Продолжительность 10 минут.

Инструкция: пусть каждый участник закончит фразу: "Когда я буду вспоминать о сегодняшнем дне, то вспомню в первую очередь..." Для этого упражнения тоже можно взяться за руки.

ЗАНЯТИЕ 11.

Цель: формирование жизненных приоритетов, осознание мотивационного фактора выбранной деятельности.

Упражнение «Щит»

Цель: формирование жизненных приоритетов, упорядочивание планов, оптимизация будущего, подведение промежуточных итогов жизни, личных достижений; формирование позитивного отношения к себе.

Продолжительность 30 минут.

Я хочу

Я не хочу...

Мои планы...

Мои достижения (или чем я горжусь)

Обсуждение результатов, рефлексия.

Упражнение: «Мотивация»

Цель: развитие положительной Я-концепции участников и повышение уровня взаимопонимания, осознание мотивационного фактора выбранной деятельности.

Продолжительность 50 минут.

У каждого из нас есть определенное представление о самом себе, о тех ролях, которые он хотел бы играть в жизни, о сильных и слабых сторонах своей личности. Мы чувствуем себя счастливыми тогда, когда можем жить в соответствии с этим образом себя, причем как в личной жизни, так и в профессиональной. Однако нередко мы считаем, что в профессиональной деятельности не следует проявлять свою личность. Но тогда мы довольно скоро начинаем чувствовать напряжение и неудовлетворенность работой. У вас есть возможность более глубоко познакомиться друг с другом, для того чтобы найти способы организации совместной тренинговой работы, в которой учитывались бы ваши личностные особенности, узнать о профессиональной мотивации участников тренинга, работающих на различных должностных уровнях в данной сфере деятельности.

Каждому из вас надо будет сейчас нарисовать следующую схему: в середине листа нарисуйте квадрат и впишите в него такие особенности вашей личности, которые вам кажутся важными для работы в коллективе. Вокруг квадрата напишите те личностные качества, которые вы не можете использовать в профессиональной деятельности, потому что, с вашей точки зрения, они не нужны и, более того, являются даже неуместными. И последнее, что именно вас побуждает заниматься данной деятельностью.

Рефлексия

Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.

Продолжительность 10 минут.

Инструкция: ставим в середине круга мусорное ведро, и каждый участник пишет на стикерах с чем он прощается в себе. Затем по кругу каждый озвучивает с чем он прощается (рвет этот стикер и символично опускает его в урну) + что после тренинга он будет делать не так.

ЗАНЯТИЕ 12.

Цель: повышение уровня мотивации достижения посредством самоанализа и отождествления.

Упражнение: «Персонаж успеха»

Цель: повышение уровня мотивации достижения посредством самоанализа и отождествления.

Продолжительность 50 минут.

Определите для себя персонаж. Это может быть: сказочный персонаж, герой любимого фильма, животное. Персонаж, которому присущи: целеустремленность в действиях, преодолевая препятствия стремление достичь результата. Попробуйте отождествиться, ассоциироваться с персонажем, который в вашем воображении будет настойчиво, невзирая на трудности и препятствия, направляться к своей цели и добьется ее. Побудьте в образе этого персонажа, и попытайтесь не менее пяти минут, также преодолевая в воображении трудности, достичь своего. Когда мы отождествляемся с

героем, мы пытаемся перенять его качества, в воображаемой ситуации успешно находим решения проблем - это имеет определенное влияние на нашу личность. Данное упражнение помогает избавиться от неуверенности, предвосхитить ситуацию для достижения своей цели, найти причины неудач, способствует настойчивости и повышению мотивации достижения. В конце упражнения ответьте для себя на вопросы: Что вы хотели достичь? Почему выбрали именно этот персонаж? Что вам мешает добиться определенной цели? И т.д.

Упражнение «Навыки, умения, необходимые для мотивирования людей».

Цель: определение степени осознания и освоения полученной информации.

Продолжительность 30 минут.

Ведущий предлагает ответить на вопросы:

- Что за сегодняшний день было наиболее запоминающимся?
- Что, по вашему мнению, оказывает влияние на мотивацию сотрудников?
- Что препятствует?
- Какие методы мотивации являются наиболее эффективными, на ваш взгляд?

Рекомендации тренеру: обобщенные результаты записываются на флипчарте.

Рефлексия

Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.

Продолжительность 15-20 минут.

Материалы: принадлежности для письма.

Инструкция: тренер демонстрирует участникам записанные на флип - чарте или доске 4-5 незаконченных предложений, например, «Я узнал, что ...», «Меня удивило, что ...», «Мне понравилось, что», «Возможно, было бы лучше, если бы ..." и тому подобное; предлагает каждому участнику записать свои ответы и сдать тренеру. Если позволяет регламент, полезно, чтобы каждый участник по очереди сообщил свои записи группе.

ЗАНЯТИЕ 13.

Цель: формирование осмысленного отношения к планированию собственного жизненного пути.

Упражнение «Надо – хочу»

Цель: развитие умения определять и трансформировать мотивы.

Продолжительность 60 минут.

Ведущий произносит инструкцию: «Напишите на листке бумаги 5 дел, которые вы считаете, что вам необходимо сделать, начните эти записи со слов «не надо...», далее напишите 5 причин, которые вам мешают осуществить запланированные дела, начиная с фразы: «я не могу...». А теперь у каждой фразы, вместо «мне надо» напишите: «я хочу», и соответственно вместо «я не могу», напишите «я не хочу».

Упражнение «Даже если...»

Цель: позитивное формулирование цели, повышение уровня притязаний.

Продолжительность 20 минут.

Ведущий произносит инструкцию: «Подумайте и сформулируйте то, что вы хотите. При этом, если у вас имеются какие-либо препятствия, сообщите нам в следующем виде: «Я хочу....., но...»

А теперь, вместо «но...» скажите:

«Я хочу....., а.....»

А теперь, вместо «а...» скажите:

«Я хочу....., даже если....»

Рефлексия

Цель: обеспечить обратную связь относительно основных моментов изученного материала.

Продолжительность 10 минут.

Инструкция: пройти по кругу, предоставляя каждому участнику возможность закончить предложения:

«Самым хорошим за сегодняшний день было...»

«Новой идеей сегодня для меня стало...»

«Я надеюсь на то, что...»

ЗАНЯТИЕ 14.

Цель: развитие ценностно-смысловой сферы, формирование осмысленного отношения к планированию собственного жизненного пути.

Упражнение «Жизненные ценности»

Цель: развитие ценностно-смысловой сферы личности работников.

Продолжительность 40 минут.

Что для вас самое главное в жизни? (отметьте три варианта)

- 1) Здоровье
- 2) Материальная обеспеченность
- 3) Возможность заниматься творчеством
- 4) Благополучие семьи и близких
- 5) Карьерный рост
- 6) Возможность помогать людям
- 7) Слава
- 8) Отдых и развлечения

Какие из этих ценностей вы считаете труднодостижимыми? (укажите три варианта)

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

Довольны ли вы тем, как складывается ваша жизнь?

- 1) Да, вполне
- 2) Не совсем
- 3) Меня не устраивает моя жизнь

В чем вы видите причину своих успехов и неудач?

- 1) Это – стечение обстоятельств
- 2) Это – результат чужих действий, которые от меня не зависят
- 3) Причина – в моих собственных поступках и чертах характера

Обсуждение результатов.

Упражнение «Жизненный путь»

Цель: формирование осмысленного отношения к планированию собственного жизненного пути.

Продолжительность 40 минут.

Инструкция: участники выполняют коллаж на тему «Мой жизненный путь». Им дается следующая инструкция: «Вы идете по дороге, которая называется Жизнь... Откуда лежит ваш путь и куда? Каковы ваши основные достижения в прошлом, настоящем и будущем? Что помогает вам шагать по жизненному пути, а что препятствует? Кто и что вас окружает? И куда вы хотите прийти?..»

Сделайте, пожалуйста, коллаж, который бы отражал ваш жизненный путь в прошлом, настоящем и будущем: основные достижения, планы, ваше окружение». Упражнение обычно выполняется индивидуально, хотя может, при желании участников, проводиться и в микрогруппах. В качестве основы для коллажей используются листы формата А2 – А3 или полотно светлых обоев.

Помимо обычного комплекса изобразительных материалов для коллажа (фломастеры, краски, иллюстрированные журналы, из которых можно вырезать приглянувшиеся картинки), целесообразно попросить участников принести для выполнения этого упражнения несколько собственных фотографий, отражающих

значимые события их жизни. На выполнение коллажей дается 35 — 50 минут, потом проводится их презентация. Она организуется как экскурсия, на которой каждый из участников поочередно выступает в роли экскурсовода, представляющего группе свою композицию (3 — 5 минут на человека).

Обсуждение

Какие эмоции и чувства возникали в процессе работы и возникают сейчас, при взгляде на готовые коллажи? Что нового удалось понять о себе, своих жизненных целях и ценностях? Насколько достижимо будущее, отмеченное на рисунке, на что можно опираться, чтобы оно воплотилось в реальность? Появился ли повод задуматься, какие события являются наиболее важными, и где источники ресурсов, на которые можно опереться при осуществлении «режиссуры собственной жизни», достижении поставленных целей и преодолении препятствий.

Рефлексия

Цель: знакомство с сутью процесса рефлексии; отработка навыка рефлексии.

Продолжительность 10 минут.

Инструкция: ведущий предлагает каждому участнику выразить свое представление о происходящем с ним и с группой. Каждый из участников группы по семибальной шкале оценивает степень своей собственной усталости, активности и интереса к происходящему.

ЗАНЯТИЕ 15.

Цель: формирование позитивного восприятия будущего по отношению к трудовой деятельности, развитие ценностно-смысловой сферы личности.

Упражнение «Анкета»

Цель: развитие ценностно-смысловой сферы работников.

Продолжительность 40 минут.

Инструкция:

1. Каковы для меня пять главных ценностей в жизни? (Примеры ценностей: карьера, любовь, радость, хорошие отношения, творчество, страсть, здоровье, совершенствование, покой, служение другим, свобода, друзья... Распределите их в порядке приоритета: от первой – самой важной до пятой – наименее важной.)

2. Каковы в данный момент три мои самые важные жизненные цели?

3. Что бы я делал(а), на что бы потратил(а) время, если бы сегодня узнал(а), что жить мне осталось только один месяц?

4. Что вы будете делать, если завтра выиграете в лотерею миллион долларов?

5. Что вы всегда хотели делать (сделать), но боялись попробовать?

6. Что вам нравится делать? Что вам дает наиболее полное чувство самоуважения и самоудовлетворенности?

7. Какова ваша самая смелая мечта, если бы вы знали, что не можете потерпеть неудачу?

Проанализируйте свои ответы: «Вот то, что мне внушили с детства» (вопросы 1, 2), «Вот то, чего я хочу» (вопросы 3, 4), «Вот то, чего я боюсь» (вопросы 5, 6), «Вот то, что я могу» (вопрос 7)

Упражнение «Я вам пишу»

Цель: обмен «эмоциональными поглаживаниями»; завершение программы.

Продолжительность 30 минут.

Инструкция: «В конце этого занятия каждый из вас получит по письму, в написании которого примут участие все присутствующие. Но, прежде всего, подпишите свой лист в правом нижнем углу (имя, фамилия — как вам захочется) и передайте его соседу справа.

У вас в руках оказался лист, на котором стоит имя вашего соседа. Адресуйте ему несколько слов. Что писать? Все, что вам хочется сказать этому человеку: добрые слова, пожелания, признания, сомнения; это может быть и рисунок... Но ваше обращение должно

состоять из одной - двух фраз. Для того чтобы ваши слова не были прочитаны никем, кроме адресата, нужно загнуть верхнюю часть листка. После этот листок передается соседу справа. А вам приходит новый лист, на котором вы можете написать короткое послание следующему человеку. Так продолжается до тех пор, пока вы не получите листок с вашими собственными именем и фамилией.

Это письмо, сделав круг, побывало в руках каждого участника, и каждый написал вам то, что, может быть, давно хотел сказать.

Сохраните этот листок и в трудные моменты жизни заглядывайте в него, чтобы вспомнить, каким «веселым», «надежным», «воспитанным», «игривым» и т. д. видят тебя окружающие люди».

Комментарии: в результате такого кругового письма все дети обмениваются взаимными «эмоциональными поглаживаниями».

Рефлексия

Цель: подведение итогов тренинга.

Продолжительность 20 минут.

Материалы: бумага, ручки.

Инструкция: участники сидят в общем кругу. Ведущий. За эти дни каждый из вас получил много информации о себе. Для кого-то все это уже было известно, кто-то сомневался, так ли все на самом деле, а для третьих многое было совершенно ново и неожиданно. Так или иначе, но каждый из нас получил то, в чем он нуждался. Я предлагаю в завершение нашей работы попытаться структурировать полученные сведения. И сделаем мы это следующим образом.

Ведущий рассказывает группе о схеме «Окошко Джогарри» и раздает всем участникам бланки. Перед каждым из вас сейчас лежит таблица, которую вам нужно заполнить.

Не торопитесь, вспомните все, что происходило, можете использовать записи, сделанные в ходе игр, а можете заполнять по памяти. Эти записи не нужно будет никому предъявлять, вы сможете озвучить только то, что сами захотите, поэтому, заполняя этот бланк, будьте искренни сами с собой.

Бланк для упражнения

Я убедился, что эти мои качества (черты характера, особенности поведения) становятся очевидны людям, с которыми я общаюсь	Я узнал, что другие видят во мне еще и эти качества (черты характера, особенности поведения), которые я сам раньше в себе не замечал
У меня есть еще и эти качества (черты характера, особенности поведения), которые я пока не готов открыть для окружающих	А может быть, во мне есть еще что-то, о чем ни я, ни окружающие не догадываются? Что бы это могло быть?

Список литературы

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология / Г.С. Абрамова. - Екатеринбург: «Деловая книга», 1998. - 368 с.
2. Бадьина, Н.П. Психологическая коррекция в системе практической деятельности педагога-психолога: Сборник дидактических материалов / Н.П. Бадьина. – Курган: ИПКиПРО Курганской области, 2007. – 27 с.
3. Григорьева, Т.Г. Основы конструктивного общения. Практикум / Т.Г. Григорьева. - М.: Совершенство, 1997. - 116 с.
4. Дзен, Н.В.Ю.В. Психотренинг: игры и упражнения / Н.В. Дзен, Ю.В. Пахомов. М.: Наука, 1999. -272 с

5. Кулаков, С.А. Практикум по психотерапии психосоматических расстройств / С.А. Кулаков. - СПб.: Речь, 2007. - 294 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Сводная таблица общих показателей по результатам конституирующей диагностики

Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова)											
Код	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	3	6	5	2	2	5	2	4	2	4	4
2	4	5	4	3	3	6	3	5	2	4	4
3	4	6	2	5	5	5	5	6	2	5	5
4	3	5	3	6	6	5	6	4	2	4	5
5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	6
6	4	5	6	5	4	6	2	5	2	5	4
7	5	6	4	2	5	5	3	4	3	5	5
8	4	5	5	2	5	4	5	4	2	6	4
9	4	4	2	2	6	6	6	5	3	4	4
10	5	6	2	3	4	5	4	5	2	5	5
11	4	5	5	5	5	4	5	6	3	4	4
12	4	4	2	6	4	5	5	4	2	4	5
13	5	5	5	4	4	6	6	5	5	5	4
14	4	4	6	5	5	5	4	4	2	4	4
15	5	4	3	2	4	5	5	4	2	3	4
16	5	5	2	2	4	5	4	5	2	5	4
17	4	5	3	5	2	6	4	4	2	4	6
18	6	6	2	4	3	5	5	5	4	6	5
19	5	4	3	5	4	4	4	4	2	5	4
20	4	5	4	6	2	6	2	4	5	4	6
21	5	6	5	4	3	5	3	4	3	4	6
22	6	6	2	4	5	4	5	4	4	4	4
23	4	5	4	5	6	4	6	6	2	5	5
24	4	5	2	4	4	4	4	5	3	4	5
25	5	4	2	4	5	5	2	4	3	4	6
26	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	6
27	4	5	6	5	4	4	5	6	2	5	4
28	5	4	5	6	5	5	6	4	5	6	4
29	5	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3
30	6	4	6	5	5	6	4	5	2	3	3
31	4	4	5	4	4	4	4	6	2	4	4
32	5	6	4	4	4	5	4	3	3	4	5
33	4	4	5	5	4	4	6	4	2	4	4
34	4	6	2	4	4	4	5	4	3	6	5
35	5	6	4	5	6	2	4	3	2	5	5
36	4	6	4	2	5	3	4	3	3	4	4
37	5	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4

38	4	6	2	4	4	6	4	5	5	4	5
39	4	4	4	2	6	4	6	4	2	4	6
40	4	5	2	2	4	2	5	4	4	6	5
41	4	6	2	4	5	3	4	5	2	5	5
42	6	6	2	2	4	5	4	4	2	4	6
43	5	4	3	2	2	6	4	4	2	4	4
44	4	5	2	2	3	4	4	5	2	4	4
45	4	6	4	4	4	2	2	4	2	4	5
46	6	5	2	2	2	3	3	5	2	6	6
47	4	4	3	2	3	5	5	5	2	5	4
48	5	6	2	4	4	6	6	4	3	4	4
49	5	6	3	2	2	4	4	6	3	5	5
50	6	5	2	3	3	5	6	5	2	4	6

Методика «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина в адаптации Е.А. Климова

Код	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	46	23	21	40	23	41	22	43	21	25	20	29
2	41	26	26	48	23	46	25	41	29	18	22	21
3	40	22	22	36	41	49	22	46	26	18	26	25
4	48	26	25	48	40	38	25	48	22	19	21	25
5	36	23	23	42	48	24	24	44	25	21	20	24
6	48	32	21	40	36	28	25	39	22	20	19	36
7	42	25	29	48	48	38	29	48	25	19	32	20
8	40	21	26	38	44	38	21	44	24	21	23	22
9	48	21	22	44	39	29	25	41	25	23	23	26
10	38	26	25	47	48	39	25	40	29	23	26	21
11	44	22	22	44	44	38	24	47	21	21	24	20
12	47	25	25	39	41	22	36	39	25	20	23	19
13	44	23	24	25	40	25	20	47	25	23	25	32
14	44	21	25	44	47	22	22	43	24	19	22	23
15	32	21	29	22	39	25	26	41	21	22	26	23
16	45	26	21	27	47	18	21	46	20	22	25	26
17	47	22	25	18	43	25	20	49	22	25	26	24
18	41	25	25	39	41	21	19	38	26	26	29	23
19	48	22	24	21	46	21	32	26	21	22	24	25
20	44	25	21	20	49	44	23	37	20	22	28	22
21	44	18	20	19	38	22	23	25	19	21	25	26
22	42	25	22	32	24	42	26	23	32	22	24	25
23	41	21	26	23	28	48	24	39	23	22	27	26
24	43	21	21	23	38	21	23	29	23	22	25	29
25	41	19	20	41	38	40	25	26	26	21	32	24
26	40	25	19	40	29	27	22	22	24	22	24	28
27	48	19	32	48	39	36	26	38	23	21	28	25
28	36	21	23	36	38	44	25	22	25	26	29	32

29	48	20	23	48	22	41	26	25	22	22	26	27
30	44	18	26	44	25	42	29	22	26	26	27	25
31	39	19	24	39	22	40	24	25	25	23	21	29
32	48	21	23	48	25	48	28	18	26	19	26	24
33	44	20	25	44	18	41	25	25	29	25	22	28
34	44	19	22	41	25	23	32	21	24	21	25	29
35	41	32	26	40	21	23	27	21	28	21	23	26
36	42	23	25	47	21	41	25	44	25	26	21	27
37	48	23	26	39	44	40	29	22	24	22	29	39
38	48	21	29	47	22	40	24	42	27	17	26	26
39	41	24	24	43	42	36	28	48	25	19	39	37
40	40	23	28	41	48	48	29	21	26	21	25	25
41	47	25	25	46	21	44	26	40	36	21	32	39
42	39	22	24	49	40	39	27	27	48	19	25	39
43	44	22	27	38	27	48	38	36	42	22	24	29
44	43	25	25	24	36	44	26	44	25	19	25	26
45	41	26	26	28	44	41	37	41	24	29	29	37
46	46	22	24	38	41	44	25	42	27	20	21	39
47	48	22	28	38	42	47	23	48	25	21	25	22
48	37	21	29	29	48	39	39	24	26	22	25	39
49	48	22	26	39	48	47	29	23	25	25	24	24
50	42	21	27	38	41	43	26	25	27	22	21	25

Диагностика мотивации достижения А. Мехрабиана

Код	тип мотивации
1	мотивация достижения успеха
2	мотивация избегания неудач
3	мотивация достижения успеха
4	мотивация достижения успеха
5	мотивация избегания неудач
6	мотивация достижения успеха
7	мотивация достижения успеха
8	мотивация достижения успеха
9	мотивация избегания неудач
10	мотивация избегания неудач
11	мотивация достижения успеха
12	мотивация достижения успеха
13	мотивация избегания неудач
14	мотивация избегания неудач
15	мотивация достижения успеха
16	мотивация достижения успеха
17	мотивация достижения успеха
18	мотивация достижения успеха
19	мотивация избегания неудач
20	мотивация избегания неудач

21	мотивация избегания неудач
22	мотивация достижения успеха
23	мотивация достижения успеха
24	мотивация достижения успеха
25	мотивация избегания неудач
26	мотивация достижения успеха
27	мотивация достижения успеха
28	мотивация избегания неудач
29	мотивация избегания неудач
30	мотивация достижения успеха
31	мотивация достижения успеха
32	мотивация избегания неудач
33	мотивация достижения успеха
34	мотивация избегания неудач
35	мотивация достижения успеха
36	мотивация достижения успеха
37	мотивация достижения успеха
38	мотивация избегания неудач
39	мотивация избегания неудач
40	мотивация достижения успеха
41	мотивация достижения успеха
42	мотивация избегания неудач
43	мотивация избегания неудач
44	мотивация достижения успеха
45	мотивация достижения успеха
46	мотивация достижения успеха
47	мотивация избегания неудач
48	мотивация достижения успеха
49	мотивация избегания неудач
50	мотивация достижения успеха
«Мотивация трудовой деятельности» К. Замфир (в модификации А. Реана)	
Код	тип мотивации
1	внутренняя мотивация
2	внешняя положительная мотивация
3	внешняя отрицательная мотивация
4	внутренняя мотивация
5	внешняя положительная мотивация
6	внешняя отрицательная мотивация
7	внутренняя мотивация
8	внешняя положительная мотивация
9	внешняя положительная мотивация
10	внутренняя мотивация
11	внутренняя мотивация
12	внешняя отрицательная мотивация

13	внешняя положительная мотивация								
14	внутренняя мотивация								
15	внутренняя мотивация								
16	внешняя отрицательная мотивация								
17	внутренняя мотивация								
18	внешняя отрицательная мотивация								
19	внешняя положительная мотивация								
20	внутренняя мотивация								
21	внешняя положительная мотивация								
22	внешняя отрицательная мотивация								
23	внутренняя мотивация								
24	внешняя положительная мотивация								
25	внутренняя мотивация								
26	внешняя отрицательная мотивация								
27	внутренняя мотивация								
28	внешняя положительная мотивация								
29	внутренняя мотивация								
30	внешняя отрицательная мотивация								
31	внутренняя мотивация								
32	внешняя положительная мотивация								
33	внутренняя мотивация								
34	внутренняя мотивация								
35	внутренняя мотивация								
36	внешняя положительная мотивация								
37	внешняя отрицательная мотивация								
38	внешняя положительная мотивация								
39	внутренняя мотивация								
40	внутренняя мотивация								
41	внешняя положительная мотивация								
42	внутренняя мотивация								
43	внешняя отрицательная мотивация								
44	внешняя положительная мотивация								
45	внутренняя мотивация								
46	внешняя положительная мотивация								
47	внешняя положительная мотивация								
48	внутренняя мотивация								
49	внешняя отрицательная мотивация								
50	внешняя положительная мотивация								
Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» Н.П. Фетискина									
Код	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	6	4	4	3	4	3	2	2	18
2	4	3	5	6	4	2	3	1	15
3	3	2	4	4	4	4	4	2	20
4	6	3	5	3	3	2	3	2	19

5	4	4	3	6	4	4	4	1	28
6	2	3	3	4	3	4	2	2	26
7	6	4	4	2	4	4	4	1	22
8	4	2	6	6	2	3	3	2	23
9	4	4	4	4	1	4	2	1	18
10	6	3	3	4	3	3	4	2	23
11	4	2	6	6	4	4	4	0	17
12	4	4	4	4	3	2	4	2	24
13	3	4	2	4	4	1	3	1	21
14	6	4	6	3	3	3	4	2	28
15	4	3	4	6	3	4	3	0	25
16	3	4	4	4	3	3	4	2	24
17	6	3	6	3	2	4	2	0	23
18	3	4	4	6	3	3	1	0	24
19	3	2	4	3	2	3	3	2	21
20	6	1	3	3	3	3	4	1	28
21	3	3	6	6	3	2	3	2	21
22	2	4	4	3	4	3	4	0	22
23	6	3	3	2	2	2	3	2	14
24	3	4	6	6	3	3	3	0	27
25	2	3	3	3	2	3	3	1	18
26	6	3	3	2	3	4	2	2	27
27	3	3	6	6	2	2	3	1	26
28	2	2	3	3	3	3	2	2	23
29	6	3	2	2	4	2	3	1	17
30	3	2	6	6	2	3	3	2	23
31	6	3	3	3	3	2	4	2	27
32	6	3	2	6	4	3	2	2	24
33	3	4	6	6	4	4	3	1	23
34	2	2	3	3	4	2	2	2	22
35	6	3	2	2	3	3	3	2	18
36	4	2	6	6	3	4	2	0	17
37	6	3	3	4	2	4	3	0	24
38	5	2	6	6	3	4	4	2	12
39	6	3	6	5	2	3	2	0	28
40	5	4	3	6	3	3	3	2	24
41	6	2	2	2	4	2	4	2	25
42	5	3	6	6	2	3	4	2	13
43	6	4	4	4	3	4	4	2	22
44	6	4	6	6	4	4	3	2	23
45	6	4	5	5	4	2	3	1	12
46	4	3	6	6	4	3	4	2	28
47	6	3	5	5	3	4	3	1	23
48	6	4	6	3	3	4	4	2	25

49	5	3	5	2	2	3	1	2	24
50	4	4	6	3	4	2	2	1	26

Сводная таблица общих показателей по результатам контрольной диагностики

Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова)											
Код	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2	3	3	4	3	5	2	4	2	4	4
2	3	2	3	3	3	6	3	5	2	4	4
3	3	3	2	5	5	5	5	6	2	5	5
4	3	5	2	6	6	5	6	4	2	4	5
5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	6
6	4	5	4	5	4	6	2	5	2	5	4
7	5	6	4	2	5	5	3	4	3	5	5
8	4	5	5	2	5	4	5	4	2	6	4
9	4	4	2	2	6	6	6	5	3	4	4
10	5	6	2	3	4	5	4	5	2	5	5
11	4	5	5	5	5	4	5	6	3	4	4
12	4	4	2	6	4	5	5	4	2	4	5
13	5	5	5	4	4	6	6	5	5	5	4
14	4	4	6	5	5	5	4	4	2	4	4
15	5	4	3	2	4	5	5	4	2	3	4
16	5	5	2	2	4	5	4	5	2	5	4
17	4	5	3	5	2	6	4	4	2	4	6
18	6	6	2	4	3	5	5	5	4	6	5
19	5	4	3	5	4	4	4	4	2	5	4
20	4	5	4	6	2	6	2	4	5	4	6
21	5	6	5	4	3	5	3	4	3	4	6
22	6	6	2	4	5	4	5	4	4	4	4
23	4	5	4	5	6	4	6	6	2	5	5
24	4	5	2	4	4	4	4	5	3	4	5
25	5	4	2	4	5	5	2	4	3	4	6
26	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	6
27	4	5	6	5	4	4	5	6	2	5	4
28	5	4	5	6	5	5	6	4	5	6	4
29	5	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3
30	6	4	6	5	5	6	4	5	2	3	3
31	4	4	5	4	4	4	4	6	2	4	4
32	5	6	4	4	4	5	4	3	3	4	5
33	4	4	5	5	4	4	6	4	2	4	4
34	4	6	2	4	4	4	5	4	3	6	5
35	5	6	4	5	6	2	4	3	2	5	5
36	4	6	4	2	5	3	4	3	3	4	4
37	5	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4
38	4	6	2	4	4	6	4	5	5	4	5
39	4	4	4	2	6	4	6	4	2	4	6

40	4	5	2	2	4	2	5	4	4	6	5
41	4	6	2	4	5	3	4	5	2	5	5
42	6	6	2	2	4	5	4	4	2	4	6
43	5	4	3	2	2	6	4	4	2	4	4
44	4	5	2	2	3	4	4	5	2	4	4
45	4	6	4	4	4	2	2	4	2	4	5
46	3	3	2	2	2	3	3	5	2	6	2
47	4	4	3	2	3	5	5	5	2	5	4
48	3	2	2	4	4	6	6	4	3	4	4
49	5	3	3	2	2	4	4	6	3	5	5
50	3	2	2	3	3	5	6	5	2	4	2

Методика «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина в адаптации Е.А. Климова

Код	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	46	23	21	40	23	41	22	43	21	25	20	29
2	41	26	26	48	23	46	25	41	29	18	22	21
3	40	22	22	36	41	49	22	46	26	18	26	25
4	48	26	25	48	40	38	25	48	22	19	21	25
5	36	23	23	42	48	24	24	44	25	21	20	24
6	48	32	21	40	36	28	25	39	22	20	19	36
7	42	25	29	48	48	38	29	48	25	19	32	20
8	40	21	26	38	44	38	21	44	24	21	23	22
9	48	21	22	44	39	29	25	41	25	23	23	26
10	38	26	25	47	48	39	25	40	29	23	26	21
11	44	22	22	44	44	38	24	47	21	21	24	20
12	47	25	25	39	41	22	36	39	25	20	23	19
13	44	23	24	25	40	25	20	47	25	23	25	32
14	44	21	25	44	47	22	22	43	24	19	22	23
15	32	21	29	22	39	25	26	41	21	22	26	23
16	45	26	21	27	47	18	21	46	20	22	25	26
17	47	22	25	18	43	25	20	49	22	25	26	24
18	41	25	25	39	41	21	19	38	26	26	29	23
19	48	22	24	21	46	21	32	26	21	22	24	25
20	44	25	21	20	49	44	23	37	20	22	28	22
21	44	18	20	19	38	22	23	25	19	21	25	26
22	42	25	22	32	24	42	26	23	32	22	24	25
23	41	21	26	23	28	48	24	39	23	22	27	26
24	43	21	21	23	38	21	23	29	23	22	25	29
25	41	19	20	41	38	40	25	26	26	21	32	24
26	40	25	19	40	29	27	22	22	24	22	24	28
27	48	19	32	48	39	36	26	38	23	21	28	25
28	36	21	23	36	38	44	25	22	25	26	29	32
29	48	20	23	48	22	41	26	25	22	22	26	27
30	44	18	26	44	25	42	29	22	26	26	27	25
31	39	19	24	39	22	40	24	25	25	23	21	29

32	48	21	23	48	25	48	28	18	26	19	26	24
33	44	20	25	44	18	41	25	25	29	25	22	28
34	44	19	22	41	25	23	32	21	24	21	25	29
35	41	32	26	40	21	23	27	21	28	21	23	26
36	42	23	25	47	21	41	25	44	25	26	21	27
37	48	23	26	39	44	40	29	22	24	22	29	39
38	48	21	29	47	22	40	24	42	27	17	26	26
39	41	24	24	43	42	36	28	48	25	19	39	37
40	40	23	28	41	48	48	29	21	26	21	25	25
41	47	25	25	46	21	44	26	40	36	21	32	39
42	39	22	24	49	40	39	27	27	48	19	25	39
43	44	22	27	38	27	48	38	36	42	22	24	29
44	43	25	25	24	36	44	26	44	25	19	25	26
45	41	26	26	28	44	41	37	41	24	29	29	37
46	46	22	24	38	41	44	25	42	27	20	21	39
47	48	22	28	38	42	47	23	48	25	21	25	22
48	37	21	29	29	48	39	39	24	26	22	25	39
49	48	22	26	39	48	47	29	23	25	25	24	24
50	42	21	27	38	41	43	26	25	27	22	21	25

Диагностика мотивации достижения А. Мехрабиана

Код	тип мотивации
1	мотивация достижения успеха
2	мотивация избегания неудач
3	мотивация достижения успеха
4	мотивация достижения успеха
5	мотивация достижения успеха
6	мотивация достижения успеха
7	мотивация достижения успеха
8	мотивация достижения успеха
9	мотивация избегания неудач
10	мотивация достижения успеха
11	мотивация достижения успеха
12	мотивация достижения успеха
13	мотивация избегания неудач
14	мотивация достижения успеха
15	мотивация достижения успеха
16	мотивация достижения успеха
17	мотивация достижения успеха
18	мотивация достижения успеха
19	мотивация избегания неудач
20	мотивация достижения успеха
21	мотивация достижения успеха
22	мотивация достижения успеха

23	мотивация достижения успеха
24	мотивация достижения успеха
25	мотивация избегания неудач
26	мотивация достижения успеха
27	мотивация достижения успеха
28	мотивация достижения успеха
29	мотивация избегания неудач
30	мотивация достижения успеха
31	мотивация достижения успеха
32	мотивация избегания неудач
33	мотивация достижения успеха
34	мотивация достижения успеха
35	мотивация достижения успеха
36	мотивация достижения успеха
37	мотивация достижения успеха
38	мотивация достижения успеха
39	мотивация избегания неудач
40	мотивация достижения успеха
41	мотивация достижения успеха
42	мотивация избегания неудач
43	мотивация избегания неудач
44	мотивация достижения успеха
45	мотивация достижения успеха
46	мотивация достижения успеха
47	мотивация избегания неудач
48	мотивация достижения успеха
49	мотивация избегания неудач
50	мотивация достижения успеха
«Мотивация трудовой деятельности» К. Замфир (в модификации А. Реана)	
Код	тип мотивации
1	внутренняя мотивация
2	внешняя положительная мотивация
3	внутренняя мотивация
4	внутренняя мотивация
5	внешняя положительная мотивация
6	внутренняя мотивация
7	внутренняя мотивация
8	внутренняя мотивация
9	внешняя отрицательная мотивация
10	внутренняя мотивация
11	внутренняя мотивация
12	внешняя отрицательная мотивация
13	внутренняя мотивация

14	внутренняя мотивация									
15	внутренняя мотивация									
16	внешняя положительная мотивация									
17	внутренняя мотивация									
18	внешняя отрицательная мотивация									
19	внешняя положительная мотивация									
20	внутренняя мотивация									
21	внешняя положительная мотивация									
22	внутренняя мотивация									
23	внутренняя мотивация									
24	внешняя положительная мотивация									
25	внутренняя мотивация									
26	внутренняя мотивация									
27	внутренняя мотивация									
28	внешняя отрицательная мотивация									
29	внутренняя мотивация									
30	внешняя положительная мотивация									
31	внутренняя мотивация									
32	внешняя положительная мотивация									
33	внутренняя мотивация									
34	внутренняя мотивация									
35	внутренняя мотивация									
36	внутренняя мотивация									
37	внешняя положительная мотивация									
38	внешняя положительная мотивация									
39	внутренняя мотивация									
40	внутренняя мотивация									
41	внешняя положительная мотивация									
42	внутренняя мотивация									
43	внутренняя мотивация									
44	внешняя положительная мотивация									
45	внутренняя мотивация									
46	внешняя отрицательная мотивация									
47	внешняя положительная мотивация									
48	внутренняя мотивация									
49	внешняя положительная мотивация									
50	внутренняя мотивация									
Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» Н.П. Фетискина										
Код	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	6	4	6	5	4	4	4	2		26
2	5	4	6	6	4	4	3	2		20
3	6	3	5	6	4	4	4	2		25
4	6	4	5	4	3	3	3	2		28
5	4	4	6	6	4	4	4	1		28

6	6	3	5	6	3	4	3	2	26
7	6	4	4	3	4	4	4	1	24
8	4	2	6	6	3	3	3	2	23
9	6	4	4	4	4	4	2	1	26
10	6	3	3	4	3	3	4	2	23
11	4	2	6	6	4	4	4	0	17
12	4	4	4	4	3	2	4	2	24
13	3	4	2	4	4	1	3	1	21
14	6	4	6	3	3	3	4	2	28
15	4	3	4	6	3	4	3	0	25
16	3	4	4	4	3	3	4	2	24
17	6	3	6	3	2	4	2	0	23
18	3	4	4	6	3	3	1	0	24
19	3	2	4	3	2	3	3	2	21
20	6	1	3	3	3	3	4	1	28
21	3	3	6	6	3	2	3	2	21
22	4	4	4	3	4	3	4	0	22
23	6	3	3	2	2	2	3	2	14
24	3	4	6	6	3	3	3	0	27
25	6	3	3	3	2	3	3	1	18
26	6	3	3	2	3	4	2	2	27
27	3	3	6	6	2	2	3	1	26
28	6	2	3	3	3	3	2	2	23
29	6	3	2	2	4	2	3	1	17
30	3	2	6	6	2	3	3	2	23
31	6	3	3	3	3	2	4	2	27
32	6	3	2	6	4	3	2	2	24
33	3	4	6	6	4	4	3	1	23
34	6	4	3	3	4	2	2	2	22
35	6	3	2	2	3	3	3	2	18
36	4	4	6	6	3	4	2	0	17
37	6	3	3	4	2	4	3	0	24
38	5	2	6	6	3	4	4	2	12
39	6	3	6	5	2	3	2	0	28
40	5	4	3	6	3	3	3	2	24
41	6	2	2	2	4	2	4	2	25
42	5	3	6	6	2	3	4	2	21
43	6	4	4	4	3	4	4	2	22
44	6	4	6	6	4	4	3	2	23
45	6	4	5	5	4	4	3	1	22
46	4	4	6	6	4	3	4	2	28
47	6	4	5	5	4	4	3	1	28
48	6	4	6	3	3	4	4	2	25
49	6	3	5	3	4	3	3	2	24
50	6	4	6	4	4	4	4	2й	26

