**Содержание**

Введение

1. Теоретический анализ проблемы мотивации профессиональной

деятельности шахтёров

* 1. Понятие мотивации в современной психологии
  2. Особенности мотивации профессиональной деятельности
  3. Особенности профессиональной деятельности шахтёров

2. Экспериментальное исследование профессиональной деятельности

шахтёров

2.1. Организация исследования

2.2. Результаты исследования и их анализ

2.3. Рекомендации

Заключение

Библиография

Приложение

**Введение**

Выпускная квалификационная работа посвящена проблеме мотивации профессиональной деятельности шахтёров.

В последнее время исследованиям мотивации деятельности, ориентированной на достижения (профессиональные, учебные, спортивные и т.п.), придается все большее значение. Изучаются интересы и установки, эмоциональные реакции на неудачу, разного рода атрибуции и представления индивида о себе как показатели, определяющие достижения в учебной и профессиональной деятельности. Особое внимание ученые уделяют интеграции представлений о когнитивных и эмоциональных компонентах мотивационного процесса, созданию более целостной картины, отражающей функционирование мотивации деятельности.

Изучением проблем мотивации в отечественной литературе занимались такие авторы, как Е.П. Ильин (2000), В.А. Ядов (1979), В.Г. Асеев, Е.П. Ильин (1995; 2000), А.Н. Леонтьев (1976), П.М. Якобсон (1969) и другие. Из зарубежных авторов следует отметить Дж. Аткинсона (1964), С. Гроффа (1992), МакКлеланда (1971), А. Маслоу (1955), Х. Хекхаузена (1986) и др.

Актуальность работы связана с тем, что люди постоянно вовлечены в разнообразную деятельность и осуществляют то или иное поведение. Для поиска ответов на вопрос «почему?», «ради чего выполняется определенная деятельность?» психологами был введен конструкт «мотивация».

Реализация стратегических задач и краткосрочных планов любой организации предполагает выполнение ее персоналом (привлекаемыми человеческими ресурсами) определенных действий, часто называемых производственными функциями. В тоже время эффективность использования отдельного работника зависит не только и не сколько от его способности выполнять требуемые функции, сколько от «прилежания», с которым эти функции выполняются. Одного умения выполнять профессиональные обязанности не достаточно для достижения целей организации. Только сочетание сильной трудовой мотивации и профессионального мастерства обеспечивают достижение результата.

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Важно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей. Психологи отмечают также изменение характера профессиональной деятельности на разных этапах карьеры. В связи с этим представляет интерес оценка динамики её мотивационной сферы, влияние изменения мотивации на эффективность профессиональной деятельности.

Актуальность исследования связана также с тем, что в этом году, по данным профсоюза шахтеров, в России на своем рабочем месте уже погибло 77 шахтеров. На один миллион тонн добытого угля у нас в среднем приходится гибель одного шахтера. Такая же картина наблюдалась и сто лет назад [50].

После закрытия многих убыточных предприятий на 113 оставшихся угольных шахтах все еще часто используется устаревшая техника. В горнодобывающей отрасли России работают 320 тысяч шахтеров, прежде всего - в Донбассе, который захватывает Украину, на севере в Воркуте и в Кузбассе на западе Сибири.

Печорский угольный бассейн, на котором работает и объединение “Воркутауголь”, является крупнейшим месторождением “черного золота” на планете. Однако его разработка является едва ли не самой проблематичной: пресловутый климат, различные горно-технические сложности. Поэтому для всей страны, а возможно, и для мирового опыта угледобычи работа и жизнь местных угольщиков может служить яркой моделью функционирования отрасли вообще. И поиск здесь эффективных экономических схем достоин самого пристального внимания.

ОАО “Воркутауголь” стало первым объединением, на котором начала осуществляться программа реструктуризации отрасли. В 1995 году закрылась первая шахта в 70 километрах от Воркуты и поселок при ней с населением пять с половиной тысяч человек не смотря на то, что добывала лучший уголь – марки “К”, с очень высокими показателями коксования. Однако себестоимость его добычи была в среднем в 3 раза выше, чем в Воркуте. Кроме того, ужасающими были условия проживания шахтеров. Даже надбавки к зарплате более высокие, чем в Воркуте, не могли компенсировать тяжесть жизни людей. После любой пурги к шахте по три недели приходилось откапывать железнодорожные пути. В экстренных случаях использовалось вертолетное сообщение, но и “вертушка” не всегда могла лететь в экстремальных условиях.

Таким образом, назрела необходимость исследования мотивации профессиональной деятельности шахтёров. С одной стороны, необходимость внедрения в практику психологических исследований, выход к реальному поведению человека, к его регуляции требует сегодня познания закономерностей поведения человека, особенно в отношении побуждений и их реализации. С другой стороны, возникает необходимость раскрытия связей внутренних мотивационных тенденции человека к действию.

**Цель исследования** – изучить особенности мотивации профессиональной деятельности шахтёров.

**Гипотеза**: мотивация профессиональной деятельности подземных работников шахт и управляющего персонала имеет различия, проявляющиеся как в уровне мотивации достижения успеха, так и в структуре мотива.

Для подтверждения выдвинутой гипотезы необходимо решить следующие **задачи:**

1. Изучить теоретическую литературу по проблеме исследования.
2. Выявить особенности структуры мотива подземных рабочих шахты и управляющего персонала.
3. Выполнить сравнительный анализ, сделать выводы об особенностях мотивации профессиональной деятельности шахтёров различных должностей.
4. Разработать рекомендации по повышению трудовой мотивации.

**Объект исследования**: мотивация профессиональной деятельности.

**Предмет исследования**: структура мотива шахтёров различных должностей.

**Теоретическая база исследования:** работы Е.П. Ильина, Е.А. Климова, М.Ш. Магомед-Эминова, А. Маслоу.

В соответствии с целью, гипотезой и задачами были выбраны следующие методы и методики исследования:

1. Эмпирические методы: психодиагностические методики

* Опросник для измерения мотивации достижения А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова).
* Методика «Выявление осознанности различных компонентов мотива».
* 12-факторный опросник мотивации профессиональной деятельности Е.А. Климова

2. Методы математической обработки: расчёт среднего арифметического, расчёт и анализ процентных соотношений, расчёт коэффициентов ранговой корреляции Спирмена и линейной корреляции Пирсона.

Выборочная совокупность. В исследовании приняло участие 100 человек. Среди них: 50 человек – подземные рабочие, 50 человек – управленцы. Все участники исследования – мужчины. Возраст участников исследования – 22 – 45 лет.

Научная новизна работы заключается в установлении различий в мотивации профессиональной деятельности работников шахт и работников управленческого аппарата, показывается фрагментарность представленности в сознании компонентов структуры мотива профессиональной деятельности как рабочих, так и управленцев, при этом фрагментарность носит различный характер. Нами было установлено, что, несмотря на свойственную мужчинам потребность в достижении успеха в ходе исследования было выявлено значительное число работников с преобладающей мотивацией избегания неудачи.

Практическая значимость работы заключается в установлении статистически значимых различий в мотивации профессиональной деятельности работников шахт и управленцев, а также в разработке рекомендаций на основе результатов исследования.

Структура и объём работ. Выпускная квалификационная работа состоит из двух глав, заключения, списка использованных источников, 4 приложений. В тексте работы представлено 6 таблиц и 6 рисунков. Работа выполнена на 76 страницах без учёта приложений.

**ГЛАВА 1. Теоретический анализ проблемы мотивации профессиональной деятельности шахтёров**

* 1. **Понятие мотивации в современной психологии**

Проблема мотивации является одной из фундаментальных проблем как отечественной, так и зарубежной психологии. Вместе с этим, как отмечал Х. Хеккаузен, «едва ли найдется другая такая же область психологического исследования, к которой можно было бы подойти со столь разных сторон, как к психологии мотивации» [7, с. 38].

Решением различных вопросов психологии мотивации занимались такие отечественные исследователи, как С.П. Манукян, Ю.В. Шаров, Л.И. Божович, А.Н. Леонтьев и другие. Многие исследователи проблемы мотивации человеческой деятельности сходятся в том, что мотивация представляет собой сложную систему, в которую включены определенные иерархические структуры (В.Г. Асеев, Л.И. Божович, А. Маслоу, Б.И. Дадонов) и различные виды мотивов (Б.Ф. Ломов, П.М. Якобсон).

Сложность и многоаспектность проблемы мотивации обусловливает множественность понимания ее сущности, природы, структуры, а так же функций мотивов.

Термин «мотив» – русифицированное французское слово «motif», в буквальном смысле слова обозначает «побуждение», или от латинского слова «moveo» – двигаю. Большая Советская Энциклопедия приводит следующее определение данному понятию: «Мотив в психологии – побудительная причина действий и поступков человека. Исходным побуждением человека к деятельности являются его стремления удовлетворить свои материальные и духовные потребности» [48].

Многочисленные исследования мотивации отечественными и зарубежными психологами, все в большей степени проникая в глубину сущности мотивационных процессов, описывают структуру мотива, его сущность, функции и функционирование в системе регуляции деятельности.

В психологической литературе прослеживаются два подхода к пониманию мотива. В первом подходе мотив рассматривается как теоретическое построение, которое требует обоснования. По мнению X. Хекхаузена, отсутствие логически связанных фактов заставляет усомниться в существовании мотива как такового вообще [39].

Второй подход признает существование данного психологического явления и рассматривает мотив как побудительную силу к поступку, действию. Однако, употребляется это понятие в различных значениях: как представления, идеи, чувства, переживания, потребности, влечения, побуждения, склонности, желания, привычки, понятие о долге, морально-политические установки и помыслы, интересы, убеждения, стремления, психические процессы, состояния, свойства личности, предметы внешнего мира и даже условия существования [17, 18].

В западной психологии популярным является направление, где выделяются диспозиционные, личностные, устойчивые и переменные факторы мотивации, и утверждается, что устойчивые характеристики личности (склонности, предпочтения, установки, ценности, мировоззрение и пр.) обусловливают поведение и деятельность в такой же степени, как и внешние стимулы. Таким образом, мотив понимается здесь как свойство личности, черта характера [24, 41, 42].

И все же, несмотря на имеющуюся разноголосицу, можно выделить несколько точек зрения на понимание мотива как реального психологического феномена.

Достаточно популярной в настоящее время является концепция «самоактуализирующейся личности» А.Маслоу [24]. Он утверждает, что основой мотивов являются потребности, которые в процессе развития индивида образуют определенную иерархическую структуру:

- физиологические потребности (голод, жажда, секс и др.);

- потребность в безопасности (safeti) - нужда в порядке и устойчивости;

- аффилиативные потребности (affiliation) - потребность в принадлежности к какой-либо группе людей, в общении;

- потребность в любви, уважении, престиже (esteem);

- потребность в самоактуализации (set factualization) [24].

Потребности каждого последующего уровня не могут быть удовлетворены, пока не удовлетворены потребности предыдущего уровня. Потребность в самоактуализации может быть реализована только после того, как будут удовлетворены все другие потребности. Таким образом, по Маслоу, переход от одного уровня мотивации к другому определяется законами спонтанного развития индивида.

Ряд других западных авторов также считает потребности основой мотивов, но дает им иную классификацию. Так, К. Альдерфер, наряду с А. Маслоу, исходит в своей теории из того, что потребности человека могут быть объединены в отдельные группы. Однако он выделяет только три группы потребностей:

* потребности существования (физиологические, потребности в безопасности);
* потребности связи (общение, уважение, групповая принадлежность);
* потребности роста (потребности в самореализации, самовыражении) [48].

Группы потребностей данной теории достаточно наглядно соотносятся с группами потребностей теории Маслоу. Так, потребности существования как бы включают в себя две группы потребностей «пирамиды» Маслоу: потребности в безопасности, за исключением групповой безопасности, и физиологические потребности. Группа потребностей связи наглядно корреспондирует с группой потребностей принадлежности и причастности. Потребность связи, по К. Альдерферу, отражает социальную природу человека, стремление человека быть членом группы, иметь коллег, друзей, врагов, начальников и подчиненных.

Между теориями Маслоу и Альдерфера есть одно принципиальное различие, состоящее в том, что, по Маслоу, происходит движение от потребности к потребности только снизу вверх. Альдерфер же считает, что движение идет в обе стороны. Наверх, если не удовлетворена потребность нижнего уровня, и вниз, если не удовлетворяется потребность более высокого уровня. При этом Альдерфер считает, что в случае неудовлетворенности потребности верхнего уровня усиливается степень действия потребности более низкого уровня, что переключает внимание человека на этот уровень.

Д. МакКлелланд изучал влияние на поведение человека потребности достижения, потребности соучастия (аффилиации) и потребности власти. Потребность достижения проявляется в стремлении человека достигать стоящих перед ним целей более эффективно, чем он это делал ранее. Люди с высоким уровнем потребности достижения предпочитают самостоятельно ставить свои цели [по 39].

При этом они обычно выбирают умеренно сложные цели и задачи, исходя из того, чего они могут достичь. Потребность соучастия проявляется в виде стремления к дружеским отношениям с окружающими. Люди с высокой потребностью соучастия стараются устанавливать и поддерживать хорошие отношения, стремятся получить одобрение и поддержку со стороны окружающих, обеспокоены тем, как о них думают другие. Основной направленностью потребности властвовать является стремление контролировать действия людей, оказывать влияние на их поведение, брать на себя ответственность за действия и поведение других людей. Все эти потребности являются приобретенными, развиваются на основе обучения и жизненного опыта.

Указанные потребности не исключают друг друга и не расположены иерархически, как это было представлено в концепциях Маслоу и Альдерфера. Более того, проявление влияния этих потребностей на поведение человека сильно зависит от их взаимовлияния.

Кроме изложенного выше подхода к типологизации потребностей, был осуществлен и подход к классификации по основным действиям человека. В нем типовому действию человека ставился в соответствие определенный мотив и потребность. В соответствии с этим, Г.А. Мюррей выделил 20 психогенных потребностей: потребности в достижениях, аффиляции, агрессии, независимости и т.д. [по 18].

Таким образом, можно утверждать, что потребность в самоактуализации, росте является одной из важнейших потребностей человека, а соответствующий ей мотив - одним из системообразующих элементов мотивационной сферы профессионала.

С точки зрения Дж. Аткинсона, потребность достижения (самоактуализации) проявляется в деятельности двумя побуждениями – добиваться успеха и избегать неудачи [1]. Стремление к успеху понимается как сила, вызывающая у индивида действия, ведущие по его ожиданиям, к достижению. Она проявляется в направлении, интенсивности и настойчивости действий. Стремление к избеганию неудачи рассматривается как сила, подавляющая у индивида выполнение действий, способных в его представлении привести к провалу. Она проявляется в желании выйти из ситуации, содержащей для человека потенциальную угрозу отрицательного хода событий.

Конфликт между стремлением к успеху и избеганием неудачи решается в виде результирующей тенденции. Согласно модели Дж. Аткинсона, испытуемые с высокой результирующей мотивацией достижения при выборе задач разной сложности будут осуществлять его в средней зоне, так как этот диапазон соответствует максимальному значению ситуационного компонента мотивации достижения; субъектом с преобладанием мотива избегания, то есть низкой результирующей мотивации достижения должен быть характерен выбор целей в крайних секторах шкалы трудности, поскольку экстремальные значения сложности релевантны минимуму ситуативного компонента мотивации достижения.

В отечественной психологии ещё с прошлого века мотив трактовался как побудительная (движущая) сила, причина. Этой точки зрения и сегодня придерживаются многие авторы.

Так, П.М. Якобсон (Якобсон П.М., 1969) понимает под мотивом то *побуждение*, которое приводит к совершению поступка. Суть трактовки мотива С.Л. Рубинштейном сводится к тому, что мотив понимается как побуждение или стремление достичь цели, как отражение «...преломленных в сознании объективных, движущих сил человеческого поведения». Это «переживание чего-то личностно-значимого для индивида» [33, с. 42].

Однако не всякое побуждение становится мотивом поведения человека. Побуждение, выполняя энергетическую роль, не раскрывает содержательной стороны мотива (т. е. не отвечает на вопросы: почему? зачем? почему именно таким образом?). Желание или необходимость реакции на побуждение появляется только после его осознания, когда оно обретает определенную значимость для субъекта. Поэтому, все больше психологов склоняются к тому, что мотив - это внутреннее осознанное побуждение, отражающее готовность человека к активности (действию, поступку), которая может быть направлена в русле первоначального стимула или же являться обоснованным отказом что-либо делать [3, 9, 17, 18 и др.].

Наиболее распространенным является мнение, что к активности побуждает человека осознанная *потребность* (Ковалёв П.И., 1986; Магун В.С., 1983; Рубинштейн С.Л., 1940). Принятие потребности за мотив происходит, прежде всего, потому, что она объясняет в какой-то степени, *почему* человек стал проявлять или хочет проявить активность

Оппонирующие этой точке зрения заявляют, что нельзя общественную деятельность человека объяснять исходя только из потребностей, так как его поступки и деятельность определяются и осознанием необходимости, чувством долга и т.п. [5, 6, 12]. Конечно, это замечание весьма существенно. Однако неправомерно потребности рассматривать только как биологические. Существуют и социальны потребности (материальные, духовные, например). Очевидно ведь, что для большинства людей жить в соответствии с нравственными нормами – не просто необходимость, но и потребность в самоуважении, а стремление к получению знаний является одним из видов духовных потребностей личности.

То, что категория потребности в понимании психологов – личностная, а не только биологическая, ясно из рассмотрения соотношения понятий «стимул», «нужда» и «потребность». Многие психологи, отделяя стимул от мотива, нередко отождествляют стимул (в качестве которого может выступать и нужда) с потреб­ностью. Очевидно, можно и нужно говорить о потребностях организма, органических потребностях, но нужно понимать и то, что они неравнозначны потребностям личности. Так, организм нуждается в кислороде, а человек – во вдохе, в глотке воздуха.

Признавая, что потребность имеет отношение к мотиву, нельзя пройти мимо ряда моментов, мешающих отождествить потребность с мотивом.

Во-первых, потребность не полностью объясняет конкретное действие или поступок, например, почему сделано именно так, для чего. Ведь одна и та же потребность может быть удовлетворена разными средствами и способами.

Во-вторых, принятие потребности за мотив ведет к тому, что начинают го­ворить об удовлетворении мотива, а не потребности [25]. Но как может удовлет­воряться причина? Она может лишь устраняться.

В-третьих, и это, пожалуй, главное – принятие потребности за мотив отделя­ет его от идеальной (представляемой) цели; следовательно, активность человека становится не целенаправленной. При этом цель становится средством удовлет­ворения опять-таки мотива, а не потребности.

В-четвертых, в случае принятия потребности за мотив остаются без ответа вопросы: *зачем, для чего, ради чего* человек намеревается проявить данную активность? То есть исчезает смысл активности.

В-пятых, «принятие за мотив, в частности, биологических потребностей (вле­чений, голода, жажды и т. п.) приводит к тому, что мотивы начинают делить на наследственные и приобретенные, с чем трудно согласиться» [25, с. 14].

А.Н. Леонтьев (Леонтьев А.Н., 1976) рассматривал мотив как *предмет удовлетворения потребности.* Он полагал, что потребность, понимаемая как состояние неудовлетворенности, нужды, приводит лишь к нецелесообразной активности, обнаруживая при этом, однако, сильную тенденцию «прозреть», конкретизироваться в чем-то определенном, существенном. В случае, когда это происходит, формируется новое, значительно более прочное образование - опредмеченная потребность или мотив.

«...В самом потребностном состоянии субъекта предмет, который способен удовлетворить потребность, жестко не записан. До своего первого удовлетворения потребность не «знает» своего предмета, он еще должен быть обнаружен. Только в результате такого обнаружения потребность приобретает свою предметность, а воспринимаемый (представляемый, мыслимый) предмет - свою побудительную и направляющую деятельность функции, т.е. становится мотивом» [21, с. 190].

Происходящее по Леонтьеву «опредмечивание потребности» придает возника­ющему побуждению не только смысл, но и направленность, что тоже можно отнести в актив его представлений о мотиве.

Однако ряд высказываний Леонтьева о мотиве дал основание, как для критики этих его положений, так и для различных толкований. В частности, отмечается: для того чтобы вызвать побуждение, предмет должен актуализировать потребность, которой он отвечает; побудителем становится не сам предмет, а его значение для субъекта [3, 9]. С точки зрения Л.И. Божович, предмет удовлетворения потребности является не мотивом, а стимулом, актуализирующим потребность (впрочем, об этом говорит и сам Леонтьев; вспомним его мотивы-стимулы) [49].

Вообще принятие точки зрения Леонтьева о наличии мотивов-стимулов может привести к далеко идущим последствиям. Получается, что не потребности ведут к формированию цели, а цель ведет к формированию не только потребности, но и мотива. Конечно, такие случаи не исключаются, но происходит это не так прямолинейно, как у Леонтьева. Цель должна быть принята человеком, иначе получается, что стоит только перед ним поставить цель, как он уже оказывается замотивированным [12].

Таким образом, по Леонтьеву, значение предмета (мотива) является побудителем потребности.

Л.И. Божович *мотив* понимается *как намерение*. При этом подчеркивается его сознательный волевой характер как побуждения к деятельности и поведению, которое, сохраняясь в течение длительного времени, является вектором активности человека, направленной на удовлетворение данной потребности. Л.И. Божович говорит о намерениях как побудителях поведения в тех случаях, когда в качестве последних выступают принятые решения. При этом она отмечает, что намерения возникают на базе потребностей, которые не могут быть удовлетворены прямо и требуют выпол­нения промежуточных звеньев, не имеющих своей собственной побудительной силы. В этом случае намерение есть побудитель действий, направленных на достижение промежуточных целей [49].

В представленных определениях намерения подчеркивается сознательный, волевой характер побуждения к деятельности и поведению, которое, сохраняясь в течение длительного времени, является вектором активности человека, направлен­ной на удовлетворение данной потребности. Следовательно, намерение выполня­ет при таком понимании роль мотивационной установки. И не случайно К. Левин в своих теоретических построениях говорил о действиях по намерению [по 13].

Однако, зная намерение человека, можно ответить только на вопросы *что* и *как* (планирование) хочет делать человек, *чего* стремится достичь (выдвижение цели), но нельзя получить прямой ответ на вопрос *почему.* Таким образом, задача опять решается лишь частично.

В последние годы и в отечественной, и в западной психологии все более отчетливой становится мысль, что инициация поведения и деятельности обусловливается совокупностью многих факторов, имеющих свои функции и выступающих в своих ролях в целостном процессе мотивации [17, 18, 37, 39, 45].

По мнению Е.П. Ильина, «выход из создавшегося положения - не убеждать друг друга в том, что именно является мотивом - потребность, цель, побуждение, намерение, а объединить существующие точки зрения, так как каждая из них в какой-то степени правомерна» [18, с. 31].

Выбираемые субъектом социальные роли, приобретение личностного смысла, ценности и идеалы, определяющие устойчивость, направленность личности, мотивационные ориентации и смысловые установки – все эти проявления личности, формируемые в процессе деятельности, составляют ее мотивационную сферу, то есть совокупность согласующихся между собой или, напротив, противоречащих друг другу мотивационно-смысловых отношений субъекта в данной социальной ситуации развития.

Так как мотив является фактором построения деятельности, важно то, какую *функцию* выполняет тот или иной мотив. Стимулирующая или побудительная функция мотивов реализуется в двух стадиях:

а) потенциальная устремленность человека, наличная избирательная тенденция как своеобразный психологический вектор физиологической активности;

б) реализация победившей потенциальной устремленности проявившейся затем в наличии какого-то акта деятельности. Смыслообразующая функция мотива, которая с точки зрения Леонтьева является решающей.

Некоторые исследователи (Ю.М. Забродин, Б.А. Сосновский) выделяют функцию придания направленности деятельности, которая проявляется в том, что уже выбранную и протекающую реально деятельность далее направляет не просто мотив, а его практическая взаимосвязь с предметом деятельности, ее целями, задачами, средствами, результатами [12]. Мотив придает направленности не деятельности, а личности в целом. А так же выделяет структурирующую функцию мотива (Тихомиров) исходя из предположения о том, что мотив является фактором построения деятельности [по 18].

Не менее важным является вопрос об этапах формирования мотива. На *стадиальный* (поэтапный) характер формирования мотива – хотя и с разных позиций – указывают рад авторов (Иванников В.А., 1985; Рубинштейн Л.С., 1940; Файзуллаев А.А., 1985). Стадии формирования мотива и их содержание, очевидно, во многом зависят от вида стимулов, под влиянием которых начинается формирование мотива: внешних – раздражители, сигналы; внутренних – дефицит чего-то в организме и социальных (просьба, требование, приказ).

Рассмотрим три стадии формирования мотива, когда стимулом является нужда. *Первая стадия* – принятие человеком стимула, формирование потребности и первичного (абстрактного) мотива. Для перехода нужды (органической потребности) в потребность личности важно, чтобы человек принял этот стимул, сделал его для себя значимым. А для этого необходимо, чтобы:

1) стимул был осознан человеком;

2) это чувство достигло по интенсивности некоторого порога, за которым начинается беспокойство человека по поводу возникшего дискомфорта переживание им этого чувства (чаще – как неприятного);

3) человек захотел избавиться от этого неприятного переживания. Лишь тогда возникает побуждение устранить нужду как объективное явление. Возникновение этого побуждения и означает, что сформировалась потребность личности, которая как аккумулятор заряжает энергией всю дальнейшую поисковую активность человека [17].

Однако, как пишет А.Н. Леонтьев, «в самом потребностном состоянии субъекта предмет, который способен удовлетворить потребность, жестко не записан. До своего первого удовлетворения потребность «не знает» своего предмета, он еще должен быть обнаружен» [21, с. 190].

Но обнаружение конкретного предмета (цели) – это дело будущего. В данный момент субъект еще только понимает, что ему нужно достать пищу, жидкость и т. и. В результате сначала появляется абстрактная цель (поесть, попить, достать еду, воду и т. п.) без ее конкретизации (что поесть, попить) и без продумывания пути ее нахождения.

Сформированное на первой стадии психологическое образование можно на­звать первичным (абстрактным) мотивом, мотивом-сырцом. Такие мотивы, когда конкретная цель не поставлена, Леонтьев называл недейственными. Ссылка Думается, однако, что это не так. Первичный мотив действенен, так как под его влиянием возникает стремление (побуждение) к поиску конкретной цели, который происходит уже на второй стадии формирования мотива.

*Вторая стадия* – поисковая активность (внутренняя и внешняя), связанная с *перебором* возможных средств удовлетворения потребности в данных обстоятель­ствах.

Она осуществляется с учетом многих факторов (мотиваторов): конкретных внешних условий (место нахождения человека, имеющихся под рукой средств и т. д.), возможностей человека (наличия определенных знаний, умений, качеств, финансовых средств и т. нравственных норм и ценностей (наличия определенных убеждений, идеал установок, отношения к чему-либо), предпочтений (склонностей, интересов, уровня притязаний). Эта подчас сложная интеллектуальная деятельность человека близка по смыслу афферентному синтезу в схеме функциональной системы П. Анохина [по 49].

Поэтому трудно согласиться с П. В. Симоновым в том, что «отказ взгляда на мышление человека как на первоисточник и движущую силу деятельности, признание потребностей в качестве определяющей причины человеческих поступков представляет величайшее завоевание марксистской философской мысли, послужившее началом подлинно научного объяснения целенаправленного поведения людей» [34, с. 25].

Можно согласиться с тем, что первопричиной деятельности и поступков являются потребности (органические). Настораживает другое: придание потребности определяющей причины поступков и отрицание мышления как движущей силы поведения и деятельности человека, сведение его роли только к осознанию потребности (можно добавить – и цели). В действительности при выборе варианта человек осуществляет порой сложную мыслительную деятельность, которая по существу и определяет, будет удовлетворяться потребность или нет, совершит человек поступок или он сочтет это нецелесообразным. Поэтому нет оснований переоценивать роль потребности в мотивации деятельности и поведения человека.

Наличие второй стадии формирования мотива показывает, что в нем аккумулируется несколько причин и побуждений: одни приводят к возникновению поисковой активности, другие – к выбору цели и путей ее достижения. Поэтому мотив правильнее рассматривать не как одну причину и побуждение, а совокупность нескольких причин и побуждений. Последние, как в эстафете, передают энергию от одного этапа мотивационного процесса к другому.

В связи с этим, имеющиеся противоречия во взглядах на место и роль побуждения в процессе мотивации, когда Файзуллаев считает, что возникновение побуждения – это начальное звено в формировании мотива, а Иванников – что побуждение возникает после образования мотива, становятся не столь существенными, так как очевидно, что авторы говорят о разных побуждениях участвующих в мотивации: в одном случае идущих от потребности, а в другое от намерения достичь цели [37, 38].

Внешняя поисковая активность проявляется у человека в случае, когда он попадает в незнакомую обстановку или не обладает необходимой информацией для принятия решения и под влиянием первичного мотива вынужден заняться поиском реального объекта, который мог бы удовлетворить возникшую потребность (по принципу «что подвернется»).

*Третья стадия* – выбор конкретной цели и формирование намерения достичь ее. После рассмотрения различных вариантов удовлетворения потребности человек должен на чем-то остановиться, выбрать конкретную цель и путь достижения.

Выбор конкретного предмета и способа удовлетворения потребности связан с принятием решения, которое может обосновываться нравственными и мировоз­зренческими установками человека. В некоторых ситуациях принимаемое решение носит вероятностный характер, поэтому возможны и запасные варианты способа удовлетворения потребности.

Таким образом, на третьей стадии заканчивается формирование конкретного мотива, т. е. преобразование стимула в сознательное преднамеренное побуждение к действию, поступку и т. д., в побуждение воли и намерение достичь поставленной цели. При этом цель характеризуется не только содержанием, но и уров­нем (какой результат мне нужен – высокий или низкий, какое качество испол­нения меня удовлетворит). Поэтому принятие решения часто предполагает планирование и уровня результата. Отсюда разная мобилизация человека, его старание, настойчивость, различная стимулирующая роль мотива. Отсюда и связь мотива с самооценкой возможностей и уровнем притязаний.

Все сказанное дает основание полагать, что в мотиве происходит сознательное отражение будущего на основании исполь­зования опыта прошлого.

Формирование намерения приводит к возникновению у человека побуждения достигать реальную и конкретную цель. При этом побуждение как аккумулятор энергии мотива реализуется лишь при наличии инициации, т. е. самоприказа и волевого усилия. В этом отношении мысль о необходимости разделения побуж­дения и инициации заслуживает внимания, поскольку первое выступает как внутреннее напряжение, а второе – как запуск механизма для его разрядки.

Формирование мотива нельзя представлять себе как всегда линейный процесс, в котором одна стадия последовательно и необратимо сменяется другой (без возврата на какой-то предыдущий этап). Можно согласиться с Иванниковым (Иванников В.А., 1985) в том, что мотивацию можно представить как решение отдельных задач, каждая из которых имеет свои более частные задачи. При этом их решение протекает не только линейно, но чаще всего – с циклическими возвращениями к исходным подзадачам (из-за выявления малой вероятности успеха, больших энергозатрат или неприемлемости последствий).

Если намерение остается неосуществленным по ряду причин (получаемый результат не всегда идентичен идеальной цели, на пути достижения цели встретились непреодолимые в данный момент препятствия, не найден предмет удовлетворения потребности при внешней поисковой активности), у человека происходит возврат мотива на предыдущую стадию его формирования, т. е. он снова переходит просто в осознанное побуждение.

По мнению Ильина (Ильин Е.П., 1995), более логичным будет говорить в таких случаях о формировании доминантного латентного состояния, или мотивационной установки как потенциальной готовности к произвольной активности в случае появления объек­та, способного удовлетворить, потребность [18]. Таким образом, мотивационная установка может обладать в зависимости от своей устойчивости свойством многократного своего использования без предшествующего формирования всей структуры мотива, т. е. без прохождения всех описанных выше стадий.

Рассмотрим теперь *второй вариант* – когда формирование мотива обусловлено внешними стимулами: «побудительной силой вещей» по К. Левину, сигналами, просьбами, требованиями, приказами [по 13].

Формирование мотива начинается с восприятия внешнего стимула. Затем происходит осознание смысла и значимости стимула для данного человека, определенный момент и возникновение желания или влечения отреагировать на него (выполнить просьбу или приказ, овладеть привлекательным объектом). Таким образом, и в этом случае мотив начинается с формирования потребностного образования.

Особенностью формирования мотива в рассматриваемом случае является то, что человек воспринимает внешний стимул как конкретную цель. В связи с этим ненужными оказываются в развернутом виде вторая и третья стадии формирования мотива. Исключение составляют случаи, когда перед человеком ставится неконкретная цель (достать что-то, сделать что-нибудь и т. п.) или же он не имеет опыта ее достижения.

*Третий вариант* формирования мотива – при наличии у человека мотивационной установки. Если в качестве стимула выступает сигнал к началу какого-то действия, то мотивационная установка выражается в ожидании этого сигнала (выстрела стар­тера на спортивных состязаниях, разрешения учителя и т. п.) и готовности на него реагировать при наличии заранее определенной цели и плана действия. Когда же в роли стимула выступает «побудительная сила вещей», то в качестве мотивационной установки проявляет себя желание обладать этой вещью. Например, человек, увидев в магазине необходимую вещь, которую долго искал, не раздумывая, покупает ее, так как в мотивационной установке уже заложено намерение приобрести ее.

Таким образом, при действиях и поступках, выполняемых с помощью мотивационной установки, формирование побуждения в данный момент оказыва­ется свернутым, так как вся внутренняя поисковая активность была осуществлена ранее.

Рассмотрение стадий формирования мотива, т. е. процесса мотивации, позволило определить те компоненты, которые могут входить в *струк­туру мотива*. Эти компоненты в соответствии со стадиями можно отнести к трем блокам: потребностному, «внутреннему фильтру» и целевому. Ссылка

В первый блок входят такие компоненты, как социальные и биологические потребности, долженствование и мотивационная установка; во второй – нравст­венный контроль, оценка внешней ситуации и своих возможностей, предпочтение, интересы, склонности, уровень притязаний; в третий – потребностная цель (удовлетворить голод, жажду и т. п.), опредмеченное действие (налить воду, решить задачу и т. п.) и процесс удовлетворения потребности (попить, поесть, подвигаться и т. п.).

Компоненты потребностного блока должны объяснить, *почему* у человека возникло побуждение что-то сделать; «внутреннего фильтра» – *почему* это побуждение стало реализовываться именно так (или почему субъект отказался от удовлетворения потребности); целевого – *для чего* совершается данное действие или поступок, каков их смысл.

В каждом конкретном случае мотив строится из сочетания этих компонентов, выступающих в роли кирпичиков. При этом в мотив данного поступка или деятельности могут входить один – два компонента из каждого блока либо только из первого и третьего (если задача удовлетворения по­требности проста). Следовательно, набор компонентов в каждом конкретном мотиве может быть разным. Но и сходство структуры мотивов у двух лиц не означает их тождества по смысловому содержанию. Ведь у каждого человека свои склонности, интересы, ценности, самооценка и т. п.

Как видим, это описание борьбы мотивов практически полностью укладывается в предложенную мной схему процесса мотивации и сводится к борьбе желаний, побуждений, целей, способов действия, т. е. компонентов мотива. Таким образом, по существу борьба идет внутри мотива, а не между мотивами.

По мнению Е.П. Ильина, если за мотив принимать только установку или влечение, то он может рассматриваться как неосознаваемый или плохо осознаваемый [17]. Но если установку и влечение считать компонентами мотива, то неосознанными или плохо осознанными могут быть лишь отдельные его составляющие, а не мотив целиком. Как уже говорилось ранее, и нужда, и цель, и причины выбора цели, и пути их достижения осознаваемы. В.С. Мерлин справедливо подчеркивал, что действия человека определяются главным образом сознательными целями [24]. По­этому мотив – это сознательно, преднамеренно сформированный и, как правило, вербализованный побудитель активности человека (недаром К. Обуховский определяет мотив как вербализацию цели и программы) [по 27].

В то же время возможны случаи, когда не требуется осознания всех компонен­тов мотива, например, при совершении привычных стереотипных действий. В этом случае многие его компоненты – особенно из блока «внутреннего фильтра» – скорее подразумеваются, чем осознаются. Например, отвечая на вопрос: «Почему ты помог товарищу?» – на поверхности сознания часто оказывается компонент мотива, отражающий оценку ситуации: «Ему плохо», «Одному трудно», «Больше некому», «Никто больше не хотел это делать». Конечно, в этих случаях оценка ситуации стала поводом для проявления недекларируемой нравственности.

Итак, подводя итог, мы можем определить *мотив* как сложное психологическое интегральное образование, включающее в себя и потребность, и идеальную цель, и побуждение, и намерение, побуждающее человека к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием, а мотивацию как сознательное формирование мотива в качестве первой ступени преднамеренного (волевого) акта.

* 1. **Особенности мотивации профессиональной деятельности**

Реализация стратегических задач и краткосрочных планов любой организации предполагает выполнение ее персоналом (привлекаемыми человеческими ресурсами) определенных действий, часто называемых производственными функциями. В тоже время эффективность использования отдельного работника зависит не только и не сколько от его способности выполнять требуемые функции, сколько от «прилежания», с которым эти функции выполняются. Одного умения выполнять профессиональные обязанности не достаточно для достижения целей организации. Только сочетание сильной трудовой мотивации и профессионального мастерства обеспечивают достижение результата.

Известны процессные и содержательные теории мотивации. Рассмотрим их [11].

**Процессные теории мотивации** объясняют выбор поведения способного привести к желательным результатам. Сюда относятся:

* теория ожидания
* теория подкрепления
* теория справедливости

***Теория ожидания*** В. Врума утверждает, что человек прикладывает усилия для осуществления тех действий, которые:

* приведут к удовлетворению его потребности;
* имеют наивысшую, по его мнению, вероятность успеха [по 11].

Другими словами, прежде чем совершить что-либо, человек оценивает привлекательность каждого возможного результата для себя и уровень усилий, которые необходимо затратить для его достижения. Если результат не имеет ценности для человека – он не приложит особых усилий для его достижения, и, наоборот, при высокой значимости результата человек затратит большие усилия для его достижения [по 11].

***Теория справедливости*** Дж. Адамса утверждает, что в основе трудового поведения человека лежит стремление к справедливой оценке со стороны организации его усилий (по сравнению с оценкой усилий других сотрудников). Иными словами, люди озабочены, прежде всего, тем, как их соотносят с коллегами. Каждый человек сравнивает соотношение собственных усилий с результатами (оценкой со стороны организации) с тем же соотношением своих коллег и делает вывод о справедливости или несправедливости, корректируя или оставляя неизменным свое трудовое поведение на основании этого вывода [там же].

Объединив эти две теории, мы получим некую систему, которая получила название модели Портера Лаулера. Согласно этой теории, результаты деятельности зависят от приложенных усилий и способности самого работника. Уровень приложенных усилий определяется ценностью вознаграждения и уверенностью в справедливости вознаграждения [там же].

Результат в данном случае зависит от 3 переменных:

1. затраченные усилия:

- ожидаемая ценность вознаграждения

- ожидаемая справедливость вознаграждения;

2. способности и особенности человека;

3. осознание своей роли в процессе труда;

Но в целом, само ощущение ценности вознаграждения зависит от ощущения её справедливости.

***Теория подкрепления* (Л. Ричард и др.)** утверждает, что изменение поведения человека может достигаться путём подкрепления его желательных проявлений и игнорированием нежелательных. Она основана на выделении желательных видов поведения и их подкреплении, и базируется на следующих положениях:

Любое поведение имеет последствия, которые могут быть положительными, отрицательными или нейтральными (нулевыми);

Поведение - это функция его последствий:

«+» - увеличивают вероятность данного вида поведения;

«- » - уменьшают вероятность данного вида поведения;

«0» - ведут к медленному уменьшению вероятности данного вида поведения.

Подкрепление определяется как любые действия, которые вызывают повторение или, напротив, подавление определенных образцов поведения. Выделяют четыре основных типа подкрепления: позитивное подкрепление, отказ от нравоучений, наказание и угасание. Каждый тип подкрепления является реакцией менеджмента на поведение работника, которое представляется желательным либо не должно повториться. Различные типы подкреплений представлены на схеме 1 [44].

В поведенческих мотивациях важнее то, что вытекает, чем то, что предшествует.

**Содержательные теории мотивации** показывают, что побуждает действовать человека и что стимулирует действовать. Сюда относятся: теория потребности Маслоу; двухфакторная теория Герцберга.

В отличие от процессных теорий мотивации, содержательные теории направлены не на объяснение выбора поведения, а на изучение того, что побуждает действовать человека и что стимулирует его действовать.

***А.Маслоу*** выдвинул теорию, согласно которой человек работает для того, чтобы удовлетворить свои внутренние потребности. Мы более подробно говорили об этой теории в предыдущих главах, но еще раз отметим несколько важных её положений [24]. Таким образом, смысл управления, по мнению Маслоу, заключается в том, что в одинаковых ситуациях разные люди ведут себя по-разному, в зависимости от сложившихся ценностных ориентиров.

В основе теории ***Герцберга*** лежит положение о том, что существует два типа факторов, влияющих на трудовое поведение работников – факторы, связанные с внешними условиями (контекстом труда), и факторы, связанные с содержанием труда [44]. Группа факторов, которая непосредст­венно влияет на удовлетворение физиологических потребностей человека, называется - ***гигиениче­скими факторами.*** Вторая группа факторов непосредственно влияет на мотивацию работников и способствует повышению эффективности их труда. Эти факторы у Герцберга полу­чили название ***мотивирующих.***

Исходя из теории Герцберга, руководитель, чтобы добиться мотивации трудовой деятельно­сти работников, должен обеспе­чивать наличие мотивирующих факторов, выяснив предвари­тельно, каковы приоритетные потребности подчиненных.

Управление людьми представляет собой компонент управления любой организации, наряду с управлением материальными и природными ресурсами. Однако по своим характеристикам люди существенно отличаются от любых других используемых организацией ресурсов, а, следовательно, требуют особых методов управления. Специфика человеческих ресурсов состоит в следующем.

1. Во-первых, люди наделены интеллектом, их реакция на внешнее воздействие (управление) – эмоционально-осмысленная, а не механическая, а значит, процесс взаимодействия между организацией и сотрудником является двусторонним.
2. Во-вторых, люди способны к постоянному совершенствованию и развитию. В условиях современного научно-технического прогресса, когда технологии, а вместе с ними и профессиональные навыки устаревают в течении нескольких лет, способность сотрудников к постоянному совершенствованию и развитию представляет собой наиболее важный и долговременный источник повышения эффективности деятельности организации.
3. В-третьих, трудовая жизнь человека продолжается в современном обществе 30 – 50 лет, соответственно отношения человека и организации могут носить долговременный характер.
4. В-четвертых, в отличие от материальных и природных ресурсов, люди приходят (в большинстве случаев) в организацию осознано, с определенными целями и ожидают от организации помощи (предоставления возможности) в реализации этих целей. Удовлетворенность сотрудника взаимодействием с организацией является таким же необходимым условием продолжения этого взаимодействия, как и удовлетворенность организации.

Мотивирование – это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным, акциям посредством пробуждения в нем определенных мотивов.Мотивирование – сердцевина управления человеком. Эффективность управления во многом обусловливается тем, насколько успешно осуществляется само мотивирование.

В зависимости от того, какие при этом преследуются цели, какие задачи оно решает, выделяют основные типы мотивирования. Так, посредством внешних воздействий на человека привидятся в действие конкретные мотивы, побуждающие человека к определенным действиям, приводящим к необходимому результату [11].

При этом важно точно знать то, какие мотивы способны побуждать человека к желательным действиям, а также каким образом вызывать эти мотивы. Данный тип мотивирования похож на торговую сделку: «Я даю тебе то, что тебе надо, а ты предоставляешь мне то, в чем я нуждаюсь». Если у двух сторон не оказывается точек соприкосновения, процесс мотивирования не имеет места [31].

Иной тип мотивирования ориентируется на формирование конкретной мотивационной структуры человека. Здесь основное внимание обращается на развитие и усиление необходимых мотивов действий человека, или ограничить действия мотивов, которые мешают эффективному управлению человеком. Данный тип мотивирования имеет характер воспитательного и образовательного и может быть не связан с конкретными действиями, которые предполагается получить от человека как итог его деятельности. Подобное мотивирование связано с большими усилиями, требует многих знаний и способностей для его реализации. Его результаты, как правило, намного выше результатов первого типа мотивирования. Предприятия, использующие его в своей практике, намного успешнее управляют своими сотрудниками.

Разные типы мотивирования нельзя противопоставлять друг другу, поскольку обычно на практике стремятся сочетать достоинства этих типов мотивирования. Добросовестность при исполнении работы с учетом всех необходимых требований и регулирующих норм для большинства работ выступает основным условием их успешной реализации. Работник может иметь высокую квалификацию, обширные знания, быть созидателем, много трудиться, но при этом относиться к своим обязанностям спустя рукава, что сводит на нет все положительное в его деятельности. Руководство организации поэтому должно стремиться таким образом строить систему мотивирования, чтобы она развивала у сотрудников нужные характеристики их поведения [5].

При выборе той или иной системы стимулов следует не только иметь в виду «качество работы» (сложность труда) и ее соответствие работнику, но и помогать самим людям адекватно оценивать свои профессиональные возможности в различные периоды жизни. Английские консультанты по управлению М. Вудкок и Д. Фрэнсис исследовали стадии деловой жизни [10]. Деловая жизнь человека включает пять этапов:

1. период начальной карьеры - вхождение в организацию, обретение своего места в ней (20-24 года);
2. этап, когда человек стремиться завоевать признание в организации (около 30 лет);
3. этап достижения высокого профессионализма, упрочения занимаемого в организации положения (35-40 лет);
4. этап переоценки своих достижений, возможных сомнений в правильности жизненного выбора (около 50 лет).
5. стадия мастерства, стремления к благополучию всей организации (после 50-ти выхода на пенсию) [10].

Понятие мотивации как совокупности сил, побуждающих человека осуществлять профессиональную деятельность с затратой определенных усилий, на конкретном уровне усердия и добросовестности, с необходимой степенью настойчивости для достижения определенных целей становится очевидным. Интересен вопрос соотношения «внутренней мотивации» и «внешней мотивации». Деятельность человека находится под влиянием мотивов, возникающих при замкнутом взаимодействии человека и задачи, но бывает, что и мотивов, возникающих при открытом взаимодействии человека и задачи (внешняя среда задействует мотивы, побуждающие человека к решению задачи).

В первом случае мотивацию именуют «внутренней», ибо мотивы порождает непосредственно человек, сталкивающийся с задачей. Примером такой мотивации может быть стремление к конкретному достижению, к завершению работы, к познанию и т.д. В ином случае мотивы деятельности, связанные с решением задачи, вызываются воздействием извне. Такую мотивацию можно назвать «внешней». Здесь в этом качестве выступают процессы мотивирования (оплата за работу, распоряжения, правила поведения и т.п.).

* 1. **Особенности профессиональной деятельности шахтёров**

Горнорабочие и рабочие других профессий по добыче полезных ископаемых подземным и открытым способами добывают полезные ископаемые из подземных или открытых шахт, каменоломен, карьеров. Обязанности, выполняемые рабочими данной базовой группы, включают:

- добычу угля, руд и других твердых минералов, гранита, известняка, сланца, камня, глины, гравия, песка и других строительных материалов;

- подгонку и установку деревянных или металлических опор в шахтах и рудниках;

- наладку и управление машинами и механизмами по бурению шурфов в забое, закладке взрывчатки и добыче полезных ископаемых;

- выполнение других родственных по содержанию обязанностей.

Примеры профессий, отнесенных к данной базовой группе:

* Горнорабочий
* Горнорабочий подземный
* Горнорабочий очистного забоя
* Крепильщик
* Проходчик

Труд в подземных выработках сопровождается:

* длительными передвижениями и выполнением трудовых операций в вынужденных позах (согнувшись, в приседе, на коленях, лежа);
* солнечным голоданием и кислородной недостаточностью;
* повышенным сопротивлением дыханию, загазованностью воздуха;
* низкой освещенностью;
* вибрациями;
* большим объемом различной информации (звуковой, световой и др.).

Утомление вызывается по преимуществу физической тяжестью труда и его нервной напряженностью, а также дискомфортностью условий – запыленностью, повышенной влажностью и температурой воздуха. Такой характер труда требует от рабочего в подземных выработках высокого уровня общей и специальной физической подготовки [50].

Достижения научно-технической революции коренным образом изменили условия труда шахтеров. Добывающая техника и транспорт значительно уменьшили физическую тяжесть его труда, частично удалось ликвидировать дискомфортные условия пребывания под землей. В работе специалистов среднего звена, вынужденных находиться в подземных выработках, физическая тяжесть труда также значительно сократилась при возросшей нервно-психической напряженности.

Особенностью труда подземных рабочих являются экстремальные и вредные условия труда. В экстремальных условиях, характеризующихся измененной афферентацией, измененной информационной структурой, социально-психологическими ограничениями и наличием фактора риска, на человека воздействует семь основных психогенных факторов: монотония, измененные пространственная и временная структуры, ограничения личностно-значимой информации, одиночество, групповая изоляция (информационная истощаемость партнеров по общению, постоянная публичность и др.) и угроза для жизни.

Вредные условия труда характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или на его потомство. Вредные производственные факторы – это факторы среды и трудового процесса, которые могут вызвать профессиональную патологию, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства. Наличие факторов трудового процесса, характеризующих тяжесть физического труда в объеме, превышающем допустимые физические нагрузки, позволяет говорить о тяжелом физическом труде.

Содержательные параметры профессиональной деятельности работников горнодобывающей промышленности различных специальностей представлены в табл. 1 [по 49].

Таблица 1

**Содержательные параметры профессиональной деятельности**

|  |  |
| --- | --- |
| Практические основы  профессиональной деятельности | Теоретические основы  профессиональной деятельности |
| Профессиональные параметры | |
| Выполнение требований технической нормативной документации Минэнерго и Госгортехнадзора России, регламентирующих технологический процесс и профессиональную деятельность рабочих горнодобывающей промышленности при добыче полезных ископаемых. | Нормативная и техническая документация Минэнерго России и Госгортехнадзора России, регламентирующая технологический процесс и профессиональную деятельность рабочих горнодобывающей промышленности при добыче полезных ископаемых. |
| Соблюдение требований безопасности труда в горнодобывающей промышленности. | Охрана труда в горнодобывающей промышленности. |
| Участие в технологическом процессе горных и горнокапитальных работ при добыче полезных ископаемых и шахтном строительстве. | Основы горного дела.  Автоматизация производства.  Горная электротехника. |
| Осуществление технической эксплуатации горных машин и оборудования при добыче полезных ископаемых. | Горные машины и оборудование: классификация, устройство, принцип работы, техническая эксплуатация.  Слесарные работы при техническом обслуживании и ремонте горных машин и оборудования.  Технология электромонтажных работ.  Основы технических знаний. |
| Пользование рудничной автоматикой. | Рудничная автоматика. |
| Участие в рациональном природопользовании и охране окружающей среды. | Природопользование и охрана окружающей среды.  Промышленная экология. |
| Специальные параметры | |
| Профессия: горнорабочий очистного забоя | |
| Выполнение комплекса работ, связанных с очистной выемкой полезного ископаемого и проведением горных выработок различного назначения (печи, просеки, гезенки, орты, монтажные камеры и др.) | Технические характеристики, устройство горного оборудования, машин, механизмов и приспособлений, применяемых на очистной выемке полезного ископаемого и буровых работах. |
| Ведение бурения шпуров и скважин колонковыми электросверлами и перфораторами и с помощью самоходных буровых установок. | Технология бурения шпуров и скважин колонковыми электросверлами, перфораторами и с помощью самоходных буровых установок.  Оборудование, применяемое при бурении шпуров и скважин (устройство, техническое обслуживание и правила применения.). |
| Выполнение работ по уборке, погрузке и доставке горной массы | Требования к уборке, погрузке и доставке горной массы и способы |
| различными способами. | их выполнения. |
| Выполнение скрепирования горной массы из забоя | Технология скрепирования горной массы из забоя. |
|  | Свойства горных пород и структура пласта: кливаж, трещиноватость, наличие породных прослойков, твердых включений, склонность к внезапным выбросам и горным ударам, газообильность и др. |
| Возведение временной и постоянной крепи в соответствии с паспортом крепления и управление кровлей (посадка кровли, выкладка и переноска костров, установка упорных, распорных стоек, закладка выработанного пространства). | Виды крепей и способы крепления.  Паспорта крепления, управления кровлей.  Методы закладки выработанного пространства.  Закладочные материалы. |
| Установка опорной и распорной стойки, укладка настила, доставка крепежных материалов и оборудования в забой от штрека. | Технология установки опорных и распорных стоек, укладки настилов. |
| Управление установками по нагнетанию воды в пласт, гидросистемой при передвижке секций крепи и конвейера. | Система орошения и пылеподавления.  Технология нагнетания воды в пласт. |
| Участие в монтаже, демонтаже, переноске, передвижке, установке горного оборудования, гибких перекрытий, опорных стоек в зоне забоя и прилегающим к нему горным выработкам (лавам, блокам, заходкам). | Монтажные и демонтажные работы, переноска, передвижка, установка горного оборудования, гибких перекрытий, опорных стоек в зоне забоя и прилегающим к нему горным выработкам. |
| Ведение проходки ниш, навески люков, наращивания срубовых ходок, участие в наращивании и укорачивании конвейеров, водо- и воздухопроводящих магистралей, в ремонте забойного оборудования. | Технология ведения проходки ниш, навески люков, наращивания срубовых ходков, наращивания и укорачивания конвейеров, водо- и воздухопроводящих магистралей, ремонта забойного оборудования.  Схемы разводки воздухопроводов и водопроводов. |
| Профессия: горнорабочий подземный | |
| Выполнение работ на плитах и заездах с выдачей на рабочем месте горной массы до 100 т в смену. | Рациональные и безопасные приемы по пропуску горной массы по скатам. |
|  | Устройство и технические характеристики погрузочно-разгрузочных устройств, лебедок, толкателей, конвейеров, других механизмов и приспособлений, правила обращения с ними. |
| Проведение подкатки и откатки груженых и порожних вагонеток при помощи лебедок, толкателей и вручную. | Правила технической эксплуатации канатной откатки, вагонеток, лебедок, толкателей. |
| Осуществление отцепки и расцепки вагонеток и площадок, перевода стрелок. | Порядок сцепки и расцепки вагонеток и площадок. |
| Управление гидромониторами, погрузочно-доставочными и закладочными машинами, скреперными лебедками, осуществление их технического обслуживания. | Устройство и техническая эксплуатация гидромониторов, погрузочно-доставочных и закладочных машин, скреперных лебедок. |
| Смазывание и заправка горюче-смазочными материалами обслуживаемого оборудования. | Горюче-смазочные материалы и правила их применения. |
| Наблюдение за правильной посадкой людей в клеть и вагонетки, выходом из них. | Правила перевозки людей и грузов в шахтах. |
| Подъем вагонеток сошедших с рельсов. | Приемы подъема сошедших с рельсов вагонеток. |
| Прием у ствола, шурфа или скважины крепежных, взрывчатых, строительных, смазочных материалов, запасных частей и оборудования; погрузка их вручную или с помощью механизмов и приспособлений в вагонетки, на площадки, в бадьи, в клеть; доставка по горным выработкам к месту назначения и при необходимости выдача из шахты. | Правила приема у ствола крепежных, взрывчатых, строительных, смазочных материалов, запасных частей и оборудования, погрузки и транспортировки их в шахтах. |
| Оказание помощи стволовому в его работе по наблюдению за правильным и безопасным ведением | Устройство и техническая эксплуатация транспортных средств, приспособлений, применяемых при |
| погрузки и разгрузки клети, а машинисту электровоза – в производстве маневровых работ. | погрузке тяжелых деталей и оборудования. |
| Управление дренажными машинами при проведении, восстановлении дренажных, водоотливных канав и колодцев. | Правила управления дренажными машинами.  Правила проведения и крепления дренажных, водоотливных канав и колодцев. |
| Ведение очистки вагонеток, путей, плит, водоочистных канавок, зумпфов средствами механизации или вручную. | Периодичность и порядок очистки вагонеток, путей и водоотливных канавок. |
| Ведение бурения шпуров вручную, заготовка и забивка в них пробки. | Свойства взрывчатых веществ.  Правила бурения и заряжания шпуров и скважин |
| Участие под руководством взрывника в заряжении скважин, шпуров, минных камер с доставкой взрывчатых веществ к месту производства взрывных работ. | Сигнализация при ведении взрывных работ.  Правила подготовки и ведения взрывных работ.  Безопасность труда при взрывных работах. |
| Возведение всех видов перемычек, установка дверных коробок, трапов, люков, полки, ограждения, опалубки. | Устройство и назначение перемычек различных типов.  Правила установки дверных коробок, трапов, люков, ограждения, опалубки. |
| Обмазка перемычек, щитов, труб цементом и глиной. | Технология обмазки перемычек, щитов, труб цементом и глиной. |
| Управление тормозной бремсберговой установкой, наблюдение за состоянием каната, роликов, пути, тормозного шкива и сигнального устройства. | Правила управления тормозной бремсберговой установкой.  Требования к состоянию канатов, роликов, пути, тормозного шкива и сигнального устройства. |
| Выполнение вспомогательных работ при скрепировании горной массы, формировании и расформировании составов. | Виды вспомогательных работ и порядок их выполнения. |
| Отбор пластовых и эксплуатационных проб в очистных и подготовительных забоях. | Порядок отбора пластовых и эксплуатационных проб. |
| Управление гидроэлеватором, его пуск и останов, устранение мелких неисправностей в его работе. | Устройство и принцип работы пробоотборочных и проборазделочных механизмов, приспособлений, гидроэлеваторов, бремсберговой установки и другого обслуживаемого оборудования. |
| Профессия: машинист горных выемочных машин | |
| Управление горными выемочными машинами: добычными и проходческими комбайнами, выемочными агрегатами, в том числе автоматизированными и с программным управлением, струговыми установками, врубовыми машинами. | Устройство, технические характеристики и техническая эксплуатация горных выемочных машин, добычных и проходческих комбайнов, струговых установок, врубовых машин. |
| Наблюдение за поведением секций гидрофицированной крепи, накатника и сетки агрегата в процессе посадки щита на забой. | Требования к технической эксплуатации гидрофицированной крепи, накатника и сетки агрегата. |
| Осуществление раскрепления, передвижки опорных балок и приводных головок струговых установок с помощью гидродомкратов и закрепление их на новом месте. | Технология раскрепления, передвижки опорных балок и приводных головок струговых установок с помощью гидродомкратов и закрепления их на новом месте |
| Производство различных врубов с помощью врубовых машин в зависимости от горнотехнических требований и горногеологических условий | Правила производства различных врубов врубовыми машинами.  Устройство и техническая эксплуатация врубовых машин. |
| Установка распорных и откосных стоек, выбивание и установка стоек, мешающих движению машины, зачистка машинной дороги. | Порядок установки распорных и откосных стоек. |
| Обеспечение правильного направления выемки (зарубки) полезного ископаемого и проведения выработки. | Требования к обеспечению правильного направления выемки (зарубки) полезного ископаемого и проведения выработки.  Правила технической эксплуатации оборудования, приспособлений инструмента и ухода за ними. |
| Регулировка положения исполнительного органа, наблюдение за положением тягового и предохранительного канатов и тяговой цепи. | Правила регулировки положения исполнительного органа. |
| Разворот, монтаж, демонтаж, спуск, подъем и перегон горных машин в процессе работы, в том числе перегон комбайнов из забоя и в забой своим ходом. | Устройство, монтаж, демонтаж, спуск, подъем и перегон горных машин.  Технология проведения монтажно-демонтажных работ. |
| Управление системой орошения, предохранительными лебедками и маслостанциями. | Системы пылеотсоса и орошения, их техническая эксплуатация. |
| Профессия: машинист подземных установок | |
| Управление насосными и углесосными установками, эрлифтными | Типы, технические характеристики, устройство и применение |
| подъемами, скреперными и маневровыми лебедками, опрокидывателями, конвейерами, питателями, перегружателями, толкателями, | углесосных установок, эрлифтных подъемов, скреперных и маневровых лебедок, опрокидывателей, конвейеров, питателей. |
| межвагонными перекрывателями, устройствами для механической очистки вагонеток и другими аналогичными машинами. | Устройство пульпосборников, водосборников, коллекторов, колодцев.  Конструкция канатов, способы |
|  | их крепления и регулирования длины.  Принцип действия и назначение пусковой аппаратуры, КИП, устройство заземлений. |
| Наблюдение за режимом работы и техническим состоянием используемых машин, механизмов и другого оборудования, регулирование степени их загрузки. | Рациональные режимы работы используемых машин, механизмов и другого оборудования, регулирование степени их загрузки. |
| Выявление и устранение мелких неисправностей подземных установок в процессе работы, смазка узлов и деталей. | Способы выявления и устранения мелких неисправностей в работе обслуживаемого оборудования. |
| Ведение погрузки угля (сланца) с конвейера, питателя или из люка | Технология погрузки угля (сланца) с конвейера, питателя или |
| вагонетки, отборки из вагонеток и с конвейеров вывозимой породы и посторонних предметов, складирование их и погрузка в вагонетки. | из люка вагонетки, отборки из вагонеток и с конвейеров вывозимой породы и посторонних предметов, складирования их и погрузки в вагонетки. |
| Осуществление сцепки, расцепки, подкатки и откатки груженых и порожних вагонеток в пределах зоны обслуживания, формирование и сопровождение состава к месту назначения. | Правила технической эксплуатации вагонеток.  Система сигнализации и правила подачи сигналов во время производимых работ. |
| Передвижение маневровых, скреперных лебедок и закрепление их на новом месте. | Устройство и техническая эксплуатация маневровых и скреперных лебедок. |
| Осуществление технического обслуживания и ремонта горных машин и установок. | Правила технического обслуживания и ремонта горных машин и установок, технология проведения основных работ. |

В исследовании принимали участие наземные работники горнодобывающей промышленности, в частности работники управленческого аппарата. Охарактеризуем особенности их профессиональной деятельности.

Управление в условиях рынка, рыночной экономики означает:

1. Ориентацию фирмы на спрос и потребности рынка, на запросы конкретных потребителей и организацию производства тех видов продукции, которые пользуются спросом и могут принести фирме намеченную прибыль.

2. Постоянное стремление к повышению эффективности производства, с меньшими затратами, получение оптимальных результатов.

3. Хозяйственная самостоятельность, обеспечивающая свободу принятия решений тем, что несет конечные результаты деятельности фирмы или её подразделений.

4. Постоянную корректировку целей и программ в зависимости от состояния рынка.

5. Конечный результат деятельности фирмы или хозяйственно самостоятельных подразделений выявляется на рынке в процессе обмена.

6. Необходимость исполнения современной информационной базы с компьютерной техникой для многовариантных расчетов при принятии оптимальных и обоснованных решений.

В содержание труда менеджера входит решение задач управления в условиях неопределенных, проблемных ситуаций, что связано с поиском информации, ее анализом, принятием оптимального решения и его адекватной реализацией. Как известно, менеджеры воздействуют, прежде всего, на главный элемент организации – людей, координируя их деятельность. Эффективность менеджмента определяется как соотношение результатов работы и использованных для их получения ресурсов [10].

Управление человеческими ресурсами, если понимать этот термин как родовое понятие по отношению к управлению персоналом, является важнейшей профессиональной обязанностью всех менеджеров компании и представляет собой особую – пограничную – сферу менеджмента, которая решает следующие глобальные задачи:

* включает в действие и связывает воедино все бизнес-процессы компании;
* содействует развитию компании посредством обеспечения успешности и устойчивости организационных изменений;
* гармонизирует взаимодействие основных подсистем организации: технологической, формальной, внеформальной и неформальной (терминология Р.Дабина) [31].

Современный руководитель вынужден регулировать сложные проблемы взаимоотношений работодателя и наемного работника, руководителей и подчиненных, которые сталкиваются в следующих узловых пунктах

- трудовая отдача (требования к результатам труда: объему, качеству, срокам исполнения);

- условия труда (организация рабочего места, условия контракта, распорядок деятельности);

- вознаграждение за труд (гарантированный минимум, основная зарплата, дополнительные выплаты, социальные гарантии);

- роль и статус в организации и в межличностных отношениях;

- развитие профессионального и личностного потенциала.

Менеджерская деятельность является трудно программируемой, связанной со значительной степенью ответственности и по праву приравнивается к работе в экстремальных условиях: большое количество информации, поступающей в любом порядке и темпе, требует решений и ответов в зависимости от возникающих ситуаций.

Менеджеру необходимы знания по экономике, финансам, менеджменту, социологии и психологии управления и т.п. Также менеджер должен хорошо знать технологии производства / услуг отрасли, в которой он занят.

Необходимые умения менеджера также определяются специализацией. К примеру, кризис-менеджер должен свободно владеть антикризисными методами, иметь опыт работы с договорами, умело проводить оценку имущества, фондов и т. п. Менеджер по работе с клиентами должен уметь создать наиболее благоприятные условия для клиента, заставляющие его сделать покупку именно в этом магазине, помочь при необходимости поменять купленный ранее товар. Менеджер (агент) по рекламе должен уметь разговаривать по телефону, быть контактным, общительным, убедительным в своей речи.

Деятельность менеджера носит разнообразный характер и требует творческого подхода в решении задач управления, быстрого переключения с решения одной задачи на другую, отличается высоким темпом. Режим труда менеджера в значительной степени напряженный, что обусловлено переживанием принятой на себя ответственности за результаты выбранного решения, переживанием неопределенности достижения результата в условиях дефицита информации и времени. Следовательно, менеджер должен обладать свойствами, которые оптимизируют его поведение в экстремальных ситуациях [32].

Таким образом, профессиональная деятельность, как подземных работников, так и работников управленческого характера носит напряжённый характер. Однако степень риска для жизни, характер санитарно-гигиенических условий, напряжённости труда различен. В связи с этим будет и отличаться структура мотивации профессиональной деятельности данных специалистов. Представим подтверждение этого в экспериментальной части работы.

**ГЛАВА 2. Экспериментальное исследование профессиональной деятельности шахтёров**

**2.1. Организация исследования**

Цель исследования: изучить особенности мотивации профессиональной деятельности шахтёров.

Гипотеза: мотивация профессиональной деятельности подземных работников шахт и управляющего персонала имеет различия, проявляющиеся как в уровне мотивации достижения успеха, так и в структуре мотива.

Задачи экспериментального исследования:

1. Изучить методическую литературу по проблеме организации исследования.
2. Выявить особенности мотивации достижения успеха подземных работников и работников управленческого аппарата.
3. Определить структуру мотивов подземных работников и работников управленческого аппарата.
4. Сопоставить особенности мотивационной сферы участников исследования.
5. Разработать рекомендации на основе результатов исследования.

Объект исследования: мотивация профессиональной деятельности.

Предмет исследования: структура мотива шахтёров различных должностей.

Участниками исследования стали сотрудники ОАО Воркутауголь. Печорский угольный бассейн, на территории которого находится ОАО - Воркутауголь, представляет собой крупную сырьевую базу для энергетической, металлургической и коксохимической промышленности. Воркутинский геолого-промышленный район располагает самыми крупными в Европе угольными запасами, доля Печорского бассейна в общем балансе углей, добываемых в Российской Федерации, составляет 8% (19 204 млн. тонн), коксующихся - 14,6%, в том числе дефицитной марки Ж - 52%. Воркутинский промышленный район, имея благоприятное географическое положение, устойчивую железнодорожную связь с европейским центром, является важнейшим поставщиком высококачественного угля в развитые промышленные районы европейской части России.

В исследовании приняло участие 100 человек. Среди них: 50 человек – подземные рабочие, 50 человек – управленцы. Все участники исследования – мужчины. Возраст участников исследования – 22 – 45 лет.

В соответствии с целью, гипотезой и задачами были выбраны следующие методы и методики исследования:

1. Опросник для измерения мотивации достижения А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова).
2. Методика «Выявление осознанности различных компонентов мотива»
3. 12-факторный опросник мотивации профессиональной деятельности Е.А. Климова.

Охарактеризуем выбранные методики.

**1. Опросник для измерения мотивации достижения А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова)**

Предназначен для двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и избегания неудачи. При этом оценивается, какой из двух мотивов у испытуемого доминирует. Методика применяется для исследовательских целей при диагностике мотивации достижения у лиц от 16 лет.

Тест представляет собой опросник, имеющий 2 формы: Муж. (А) и Жен. (Б). Инструкция и текст опросника приведены в приложении 1.

Процедура тестирования проводилась стандартно, в группе. У испытуемых вопросов не возникало.

**2. Методика «Выявление осознанности различных компонентов мотива»**

Эта методика относится к проективным. Проективные методы исследования личности, вероятно, - одна из наиболее сложных и противоречивых областей психологической психодиагностики. Это касается практически всех аспектов: конструирования проективных тестов, их адаптации, апробирования и применения, обучения квалифицированных специалистов для работы с ними.

Проективные методы основываются на выявлении проекций в данных эксперимента с последующей интерпретацией. Под проекцией здесь имеется ввиду «процесс и результат порождения и постижения значений, заключающихся в осознанном или бессознательном перенесении субъектом собственных свойств, состояний на внешние объекты» (Психология. Словарь, 1990, с.295).

Главную особенность проективных методик можно обозначить как относительно неструктурированная задача, т, е. задача, допускающая почти неограниченное разнообразие возможных ответов. Для того чтобы фантазия индивида могла свободно разыграться, даются только краткие, общие инструкции. По этой же причине тестовые стимулы обычно расплывчаты или неоднозначны.

Данная методика основывается на контент-анализе. Контент-анализ – это количественный анализа текстов и текстовых массивов с целью последующей содержательной интерпретации выявленных числовых закономерностей.

Основная идея контент-анализа проста и интуитивно наглядна. При восприятии текста и особенно больших текстовых потоков мы достаточно хорошо ощущаем, что разные формальные и содержательные компоненты представлены в них в разной степени, причем эта степень, по крайней мере, отчасти поддается измерению: ее мерой служит то место, которое они занимают в общем объеме, и/или частота их встречаемости.

Замысел контент-анализа заключается в том, чтобы систематизировать эти интуитивные ощущения, сделать их наглядными и проверяемыми и разработать методику целенаправленного сбора тех текстовых свидетельств, на которых эти ощущения основываются. При этом предполагается, что вооруженный такой методикой исследователь сможет не просто упорядочить свои ощущения и сделать свои выводы более обоснованными, но даже узнать из текста больше, чем хотел сказать его автор, ибо, скажем, настойчивое повторение в тексте каких-то тем или употребление каких-то характерных формальных элементов или конструкций может не осознаваться автором, но обнаруживает и определенным образом интерпретируется исследователем – отсюда принадлежащее социологу А.Г. Здравомыслову определение контент-анализа как «научно обоснованного метода чтения между строк» (Здравомыслов А.Г., 1986).

Реальной главной отличительной чертой контент-анализа является не его декларируемая во многих определениях «систематичность» и «объективность» (эти черты присущи и другим методам анализа текстов), а его квантитативный характер. Контент-анализ – это прежде всего количественный метод, предполагающий числовую оценку каких-то компонентов текста, могущую дополняться также различными качественными классификациями и выявлением тех или иных структурных закономерностей.

В данном исследовании испытуемым предлагалось продолжить предложения (см. приложение 2), выявляющие ведущие мотивы профессиональной деятельности. Анализу были подвергнуты ответы испытуемых.

Исходный материл методики – бланк, на котором напечатаны задания варианта А (неоконченные предложения). Испытуемые получили следующую инструкцию: «Возьмите опросный лист и подпишите его, укажите дату, возраст, стаж работы, должность. Ваша задача – прочитать начало предложения и окончить его, представив себя в приведённой ситуации. Если ваша ситуация иная, то предположите, как бы вы поступили в данном случае».

В своих опросных листах испытуемые дали самые разные ответы, затрагивающие различные компоненты структуры мотива.

По результатам контент–анализа с помощью классификационной матрицы (таблица 2) ответы испытуемых были отнесены к тем или иным категориям.

Таблица 2

Классификационная матрица к методике «Выявление осознанности различных компонентов мотива»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Категория ответа | Содержание ответа | Обозначение |
| 1. | Ответы, не затрагивающие структуру мотива | -ссылка на внешние обстоятельства; обозначение действия | Во |
| 2. | Ответы, относящиеся к потребностному блоку | - потребности;  - долженствование, необходимость;  - мотивационная установка | П  Д  Мус |
| 3. | Ответы, относящиеся к «внутреннему фильтру» | - нравственный контроль декларируемый;  - предпочтение по внешним признакам;  - внутреннее предпочтение – склонности;  - оценка психических (эмоциональных) состояний;  - оценка своих возможностей;  - оценка условий и предстоящих усилий, затрат энергии;  - прогнозирование последствий; | НКд  Пр внш  Пр внут  Ос  Ов  Оу  Пп |
| 4. | Ответы, относящиеся к целевому блоку | - процесс удовлетворения потребностей;  - потребностная (смысловая) цель | П удп  Цп |

**3. Факторный опросник профессиональной деятельности Е.А. Климова**

Методика представляет собой опросник. Каждый вопрос испытуемый оценивает по 11-балльной шкале. Вопросы теста дают представление о преобладании того или иного фактора мотивации профессиональной деятельности:

1 – потребность в высокой зарплате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок;

2 – потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке;

3 – потребность в чётком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах работы, потребность в снижении неопределённости и установлении правил и директив работы;

4 – потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей, лёгкая степень доверительности, тесных связей с коллегами (показатель стремления работать с другими людьми);

5 – потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности;

6 – потребность в завоевании признания со стороны других людей;

7 – потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их; это показатель потребности следовать поставленным целям и быть самомотивированным;

8 – потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности;

9 – потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки);

10 – потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых людей;

11 – потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности;

12 – потребность в ощущении востребованности, в интересной общественно полезной работе.

Большое количество баллов, присуждаемое какому-либо фактору. Свидетельствует о его высокой значимости для испытуемого. Малое количество баллов показывает относительно низкий уровень потребности относительно прочих мотивационных факторов.

Инструкция и текст опросника приведены в приложении 3.

Для того, чтобы избежать утомления участников, а также снизить вероятность влияния на результат исследования прочих внешних факторов (например, плохое самочувствие, ситуативное снижение настроения и тому подобное), психодиагностическое обследование проходило в 4 недели.

Перед исследованием мы обратили особое внимание на установление контакта с испытуемыми, мотивацию их к ответам на вопросы. Инструкция всем испытуемым была понятна, вопросов не возникало. Шоковых реакций на те или иные вопросы теста отмечено не было.

Математическая обработка результатов исследования (расчёт коэффициентов корреляции Спирмена, Пирсона) производилась с помощью программы SPSS. Результаты корреляционного анализа представлены в приложении 4.

**2.2. Результаты исследования и их анализ**

Психодиагностическое обследование проходило в индивидуальном порядке. Исследование проходило стандартно, в соответствии с предъявляемыми методиками требованиями. Особое внимание обращали на мотивацию участников исследования к работе.

В ходе исследования нами были получены следующие данные:

Для удобства интерпретации результаты исследования представим в таблицах и на рисунках.

1. Анализ результатов методики А. Мехрабиана в модификации М.Ш. Магомед-Эминова.

Как видно по данным табл. 3 и рис. 1, распределение участников по степени выраженности мотивации достижения успеха в целом равномерно:

Таблица 3

Мотивация достижения успеха участников исследования по результатам методики А. Мехрабиана в модификации М.Ш. Магомед-Эминова

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровни мотивации достижения | Управленцы | | Подземные рабочие | | Итого | |
| Кол-во человек | % | Кол-во человек | % | Кол-во человек | % |
| Низкий | 10 | 20 | 18 | 36 | 14 | 28 |
| Средний | 12 | 24 | 24 | 48 | 18 | 36 |
| Высокий | 28 | 56 | 8 | 16 | 18 | 36 |

У 28% участников исследования (14 человек) диагностирован низкий уровень мотивации достижения успеха. Им свойственно стремление к избеганию неудач.

У 36% участников исследования (18 человек) диагностирован высокий уровень мотивации достижения успеха. Этим испытуемым свойственен более оптимистичный взгляд, они стремятся брать больше заданий, не боятся сложных производственных заданий.



Рис. 1. Мотивация достижения успеха участников исследования по результатам методики А. Мехрабиана в модификации М.Ш. Магомед-Эминова

У 36% участников (18 человек) диагностирован средний уровень мотивации достижения. У этих испытуемых не выражена чётко преимущественная ориентация на успех либо неудачу.

Данные табл. 3 и рис. 2 свидетельствуют о том, что имеются определённые различия в выраженности мотивации достижения успеха либо избегания неудач. Так, управленцы в большей степени ориентируются на достижение успеха. Для них важно выполнить больше заданий, при этом стимулами служит ожидание большей заработной платы, премии, нематериальных поощрений со стороны руководства, возможность профессионального самосовершенствования и так далее.



Рис. 2. Мотивация достижения успеха мужчин по результатам методики А. Мехрабиана в модификации М.Ш. Магомед-Эминова

У подземных работников больше выражена мотивация избегания неудачи. Таким образом, в качестве главных стимулов для них выступает боязнь несчастного случая, наказания, порицания в случае невыполнения плана и тому подобное. Активное стремление к успеху было отмечено лишь у 4-х сотрудников, принявших участие в исследовании.

Коэффициент корреляции по Спирмену составил +0,78; по Пирсону – +0,73; то есть между должностью и выраженностью мотивации достижения успеха существует сильная прямая взаимосвязь: чем выше статус (должность управленца по сравнению с должностью рабочего), тем сильнее выраджена мотивация достижения успеха.

**2. Анализ результатов методики «Выявление осознанности различных компонентов мотива»**

Исследование мотивационной сферы шахтёров было продолжено по методике «Выявление осознанности различных компонентов мотива». На данном этапе исследования был выполнен контент-анализ анкет испытуемых.

Таблица 4

Представленность в сознании шахтёров компонентов структуры мотива

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **ВО** | **Потребностный блок** | | | **Блок внутреннего фильтра** | | | | | | | **Целевой блок** | |
| **П** | **Д** | **Мус** | **Предпочтения** | | **Нк** | **Пп** | **Оу** | **Ов** | **Ос** | **Цп** | **П удп** |
| ***Внеш.*** | ***Внутр.*** |
| **Σ** | **356** | **89** | **201** | **72** | **7** | **21** | **11** | **25** | **29** | **9** | **10** | **100** | **138** |
| **362** | | | **112** | | | | | | | **238** | |
| **%** | **33,3** | **33,9** | | | **10,5** | | | | | | | **22,3** | |

Рис. 3. Представленность в сознании шахтёров компонентов структуры мотива



Как видно по данным табл. 4 и рис. 3, в структуре мотивации шахтёров преобладают внешние мотивы. Чаще указывались мотивы, связанные с заработной платой и условиями труда. Так же высока доля мотивов потребностного блока: «всё равно работа нужна» (мотив-потребность), «необходимо содержать семью» (мотив-долженствование), «это моя обязанность» (мотивационная установка). При этом мотивы долженствования преобладают. Как показал анализ анкет испытуемых, высокая доля мотивов потребностного блока может свидетельствовать об удовлетворении участниками исследования модели «полноценной жизни» (человек должен и может иметь в жизни определенные вещи, без этого его жизнь не полная, не такая, как у других).

Мотивы целевого блока выражены в несколько меньшей степени. Были получены следующие ответы: «тяжелая работа меня не пугает, потому что награда того стоит» (процесс удовлетворения потребностей), «хочу иметь возможность для солидных покупок (машины, к.-л. бытовой техники)», «мужчина должен работать и содержать семью» (потребностная цель).

Мотивы блока внутреннего фильтра выражены у испытуемых меньше всего. Среди них участниками исследования назывались следующие: «терпение и труд всё перетрут» (декларируемый нравственный контроль), «работа позволяет сохранять физическую форму» (предпочтение по внешним признакам), «нравиться, когда занят нужным делом» (предпочтение по внутренним признакам), «нравиться ощущение от хорошо выполненной работы» (оценка эмоциональных состояний), «я вполне на это способен» (оценка своих возможностей); «работа мастера хоть и более ответственная, но условия лучше» (оценка условий), «друзья помогут в трудную минуту», «смогу обеспечить семью необходимым» (прогнозирование последствий).

Обратим внимание на то, что у всех испытуемых отмечается более или менее значительный перекос в сторону какой-то одной группы мотивов. Таким образом, можем утверждать, что на данной выборке в 100% случаев проявилась фрагментарная представленность в сознании мотивов профессиональной деятельности. Мешает осознанию всех компонентов мотива ряд обстоятельств: отказ субъек­та по ряду причин, в том числе и нравственных, заниматься самоанализом своего поведения (нежелание выглядеть в собственных глазах плохим); «обслуживание» одной и той же целью сразу нескольких потребностей или достижение одновре­менно нескольких целей при удовлетворении одной потребности и т. д. Поэтому, отвечая на вопросы о причинах действия и поступков, субъекты чаще всего ограничиваются обозначением лишь одного из компонентов, входящих в структуру.

Отметим теперь, какие факторы определяют отмеченную фрагментарность. В табл. 5 и на рис. 4 представлены результаты методики «Выявления осознанности различных компонентов мотива» в зависимости от должности:

Таблица 5

Представленность в сознании шахтёров разных должностей мотивов профессиональной деятельности

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа  испытуемых | | ВО | Потребностный блок | | | Блок внутреннего фильтра | | | | | | | Целевой блок | |
| П | Д | Мус | Предпочтения | | Нк | Пп | Оу | Ов | Ос | Цп | П  удп |
| Внеш. | Внутр. |
| Подземные рабочие | Кол-во | 217 | 45 | 135 | 52 | 1 | 8 | 4 | 1 | 8 | 0 | 0 | 45 | 73 |
| 232 | | | 22 | | | | | | | 118 | |
| Управленцы | Кол-во | 139 | 44 | 66 | 20 | 6 | 13 | 7 | 24 | 21 | 9 | 10 | 55 | 65 |
| 130 | | | 90 | | | | | | | 120 | |
| Итого | | 356 | 89 | 201 | 72 | 7 | 21 | 11 | 25 | 29 | 9 | 10 | 100 | 138 |

В целом сотрудники управленческого аппарата указывали большее число мотивов, фрагментарность представленности в сознании структуры мотива здесь выражена в меньшей степени, чем у подземных рабочих.

Мы видим, что очевидно различие в уровне выраженности блока внешних условий, потребностного блока и блока внутреннего фильтра в структуре мотива.

На рисунке также наглядно представлено наличие особенностей в структуре мотивации профессиональной деятельности шахтёров. Для подземных рабочих характерно преобладание внешних мотивов. Коэффициент корреляции Спирмена [– 0,77]; коэффициент корреляции Пирсона [– 0,78]), то есть связь между переменными сильная, обратная: чем выше должность, тем в меньшей степени актуальны мотивы внешних условий. Аналогичные различия были выявлены относительно мотивов потребностного блока (коэффициенты корреляции равны [-0,86] и [-0,85] соответственно. Связь между переменными в данном случае также сильная, обратная. Корреляционный анализ показал, что для управленцев более актуальны мотивы внутреннего фильтра (коэффициенты корреляции равны +0,79 и +0,78 соответственно). Связь между переменными сильная, прямая: чем выше должность, тем сильнее выражены мотивы блока внутреннего фильтра. При этом отметим дополнительно, что более очевидно различие в степени проявления мотивов потребностного блока. В проявлении мотивов целевого блока статистически достоверных различий встречено не было. Коэффициенты корреляции составили 0,02 и 0,19. Связь между переменными выявлена прямая, слабая.



Рис. 4. Представленность в сознании шахтёров разных должностей мотивов профессиональной деятельности

**3. Анализ результатов 12-факторного опросника Е.А. Климова**

На следующем этапе исследования было проведено изучение мотивационного профиля работников. Результаты исследования представлены в табл. 6 и на рис. 5-6.

Таблица 6

Мотивационный профиль участников исследования по 12-факторному опроснику Е.А. Климова

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Х (среднее арифметическое) | Фактор | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Подземные рабочие | 57,4 | 19,2 | 29,1 | 33,6 | 13,4 | 30,3 | 28,8 | 35,2 | 34,0 | 26,1 | 15,3 | 36,5 |
| Управленцы | 46,7 | 42,2 | 25,2 | 36,5 | 43,4 | 17,5 | 32,6 | 41,5 | 19,5 | 32,1 | 27,7 | 25,9 |

По данным табл. 6 и рис. 5 видно, что наибольшее значение среди подземных рабочих имеет такой фактор, как потребность в высокой зарплате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Это может быть связано с низкой оплатой труда, малым числом премиальных надбавок.

Вместе с тем среди данной группы сотрудников есть отцы многодетных семей, есть сотрудники, обучающиеся заочно на коммерческой основе, ряд сотрудников оплачивают учёбу детей. То есть, потребность в материальных ресурсах повышена, отсюда рост актуальности данного фактора. Отметим, что количество баллов по этому фактору доминирует со значительным преимуществом.

Наименее актуальны факторы 5 и 11: потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности и потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности. Снижение значения фактора 5 может быть связано с пресыщенностью общением друг с другом. Снижение актуальности фактора может быть объяснено с позиции теории мотивации А. Маслоу: у работников, не получивших удовлетворения низших потребностей (низкая заработная плата в сочетании с высокими требованиями со стороны администрации, необходимость работать сверхурочно /что, к слову, дополнительно не оплачивается/), не возникают высшие потребности – потребность в профессиональной самореализации, профессиональном росте.



Рис. 5. Мотивационный профиль подземных рабочих

Наиболее актуальными для работников управленческого аппарата, как видно по данным табл. 6 и рис. 6, являются такие факторы, как:

* Потребность в высокой зарплате и материальном вознаграждении; потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке. Актуальность данного мотива связана с низкой оплатой труда, недостаточно благоприятными условиями труда. Обратим внимание на то, что мотивы низшего уровня преобладают в мотивационном профиле управленцев.
* Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности. Группу работников, показавших высокие значения по данному фактору, составляют в основном так называемые управленцы-коммуникаторы. Они, в первую очередь, стремятся удовлетворить свои потребности в поддержании контактов.
* Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности. Большое значение среднего арифметического по этому фактору получено в основном за счёт наличия соперничества между работниками со стажем и начинающими специалистами.

Рис. 6. Мотивационный профиль работников управленческого аппарата



Обращает внимание то, что среди работников встретилось сравнительно мало тех, у кого на первое место выходят мотивы креативности, самовыражения в профессии и т.п. Большое число баллов по этим факторам получено только у работающих пенсионеров. Наименьшие значения по указанным факторам показали сотрудники, имеющие детей дошкольного возраста. Очевидно, что на мотивационный профиль обеих групп работников оказало сильное влияние семейное положение.

Наименее значимы следующие факторы:

* Потребность в завоевании признания со стороны других людей.
* Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки).

Рекомендуется обратить внимание на то, что сотрудники заинтересованы в долгосрочных стабильных отношениях, однако завоевание признания со стороны других людей не является значимым мотивом.

Расчёт коэффициентов корреляции (приложение 4) показал, что существенны различия в мотивирующих факторах по результатам методики Е.А. Климова по следующим факторам:

* + Фактор 2 (сильная прямая связь). Чем выше должность, тем сильнее проявляется потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.
  + Фактор 5 (сильная прямая связь). Чем выше должность, тем сильнее потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности.
  + Фактор 1 (значительная обратная связь). Чем выше должность, тем в ме6ньшей степени проявляется потребность в высокой зарплате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. То есть, мы получили подтверждение выявленной ранее большей значимости внешних мотивов (в данном случае – заработной платы) для работников шахт.
  + Фактор 6 (значительная обратная связь). Чем выше должность, тем ниже потребность в завоевании признания со стороны других людей.
  + Фактор 9 (значительная обратная связь). Чем выше должность, тем ниже потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки).
  + Фактор 11 (значительная прямая связь). У работников с более высокими должностями выше потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности.
  + Фактор 12 (значительная обратная связь). Чем выше должность, тем ниже потребность в ощущении востребованности, в интересной общественной полезной работе. Данный результат противоречит мотивационной теории А. Маслоу. Вместе с тем в целом по данному фактору в обеих исследуемых группах было получено не очень высокое число баллов. При абсолютной невыской значимости фактора работники шахт проявляют всё же большую заинетерсованность в нём.

По остальным факторам полученные различия не существенны.

**2.3. Рекомендации**

Результаты исследования позволяют сформулировать ряд рекомендаций.

С одной стороны, обращает на себя внимание повышенная заинтересованность работников обоих анализируемых уровней во внешних мотивирующих факторах: заработной плате, обеспечении достойных, безопасных условий труда. В связи с этим хотелось бы обратить внимание на *совершенствование объективных условий труда шахтёров.* Условиями эффективной работы угольной отрасли следует считать реструктуризацию долгов, возникших из-за недофинансирования угледобычи из федерального бюджета, и решение проблемы воспроизводства профессиональных кадров. По статистике 70-х годов, лишь 2-3 человека из 10, приезжающих в Воркуту, по своим физическим и эмоционально-психологическим качествам могли работать в шахте, в замкнутом пространстве с повышенной степенью риска. Еще одной важной проблемой является высокая (от 65 до 90%) степень износа горно-шахтного оборудования, что делает работу отрасли неустойчивой. При этом в среднем в объединении «Воркутауголь» шахтеры получают по 6 тыс. руб. Для Севера это очень мало, например, у дорожников и энергетиков зарплата значительно больше.

Для поддержания уровня добычи и обеспечения потребности региона в коксующихся и энергетических углях на ближайшие 20-50 лет было бы достаточно 30 действующих и 2 новых месторождений каменного угля.

***Материальная мотивация*** – одна из наиболее сложных тем в управлении персоналом, потому что уровень доходов зачастую является именно тем фактором, руководствуясь которым сотрудники выбирают себе место работы, принимают решение о его смене или же сохранении. По результатам исследований, проведенных компанией AXES Management, подавляющее большинство сотрудников – в среднем 62,4% менеджеров и 72,5% специалистов – недовольны уровнем оплаты своего труда [50].

С одной стороны, это неудивительно, так как человек редко бывает полностью удовлетворен своими доходами. К тому же многие участники опросов воспринимают исследование как лишний повод пожаловаться на жизнь или привлечь внимание руководства к проблеме повышения ставок. Однако исследователи попытались найти ответ на более тонкий вопрос: хотят ли сотрудники в принципе зарабатывать больше, то есть желают ли они увеличения фиксированной части дохода при той же нагрузке, или же они готовы больше работать при условии, что их вознаградят за дополнительный труд? Высокая (достойная, адекватная, соответствующая и т.д.) зарплата.

Можно ли рассматривать заработную плату как мотивирующий фактор? Грузинский писатель Ч. Амиреджиби сказал: «Не существует большого и малого жалования, существуют большие и малые запросы» [32]. Более того, уровень заработной платы чаще всего негативно влияет на мотивацию персонала. Если заработная плата воспринимается работником как слишком низкая (либо кажется неадекватной затрачиваемым усилиям), то она не является мотивирующим фактором. В случае же ее повышения позитивное влияние на уровень мотивации длится недолго: как правило, не более 2–3 месяцев. Срабатывает психологический феномен: «Если он мне платит – значит, я ему дорог. А если я ему дорог, то будет платить и дальше. Так зачем напрягаться?». И так далее – вверх по лестнице, ведущей вниз.

***Уровень выживания***. Если заработная плата устанавливается на уровне, обеспечивающем удовлетворение лишь некоторых основных потребностей человека, то возникает естественная неудовлетворенность работой, что выражается в высокой текучести кадров (средний интервал смены сотрудников составляет 6–12 месяцев). Как следствие фирма терпит убытки. Задумывался ли кто-то над тем, сколько ресурсов затрачивает фирма на обучение и «развитие» нового сотрудника и сколько недополучает за это время?

***Социальный пакет***. Социальное страхование, льготное кредитование, медицинская страховка и т.д. – могут ли повлиять такие меры на лояльное отношение сотрудника к работодателю? Казалось бы, проявленная забота должна вызвать ответный энтузиазм. Однако так бывает не всегда. Не стану утверждать, что это мнение большинства, но собственные наблюдения свидетельствуют, что в большинстве организаций социальный пакет воспринимается сотрудниками как должное и не является мотивационным фактором.

***Контроль***. Чаще всего слово «control» переводят с английского как «надзор», однако его значение гораздо шире, и более правильным было бы переводить его как «управление». Надзор безусловно нужен, но не в том смысле, что за каждым сотрудником надо закрепить контролера. При таком подходе штат увеличится как минимум вдвое (а кто же будет наблюдать за наблюдателями?).

Разные люди имеют различные потребности, поэтому ошибочно было бы предполагать, что существует некий универсальный тип вознаграждения. Подмена предположениями качественного анализа ситуации опасна. Нельзя предсказать значимость результатов работы для конкретного исполнителя, не изучив его психологию и особенности ситуации. В частности, сомнительно предположение, что деньги являются универсальным типом вознаграждения.

Вместе с тем существует различие между удовлетворением потребностей и удовлетворением от работы, которому очень трудно дать определение. Удовлетворение от работы включает, кроме удовлетворения потребностей, что-то еще. Возможно, это удовлетворение от выполнения важного задания, наглядность результатов своего труда и т.д. Для разных людей удовлетворение от работы означает разные понятия. Учитывая сказанное выше, не следует удивляться, что результаты многих исследований свидетельствуют об отсутствии связи между показателями выполнения работы и удовлетворением от работы.

Также обращает на себя внимание *малая развитость мотивации достижения успеха у подземных работников*.

1. В рамках ***краткосрочной позитивной психотерапии*** клиентам, мотивированным на избегание неудач можно предложить ***пофантазировать на тему «Воспоминания из будущего»***, при этом для усиления мотивации достижения мечты, задавая такие вопросы, при ответах на которые, клиент осознает выгоды, которые последуют в связи с реализацией цели. Например:

-*Давайте предположим, что мы встретились в будущем, и Ваша мечта уже осуществилась. Как в таком случае выглядит теперь Ваша жизнь? Что изменилось, когда Вы достигли намеченного? Какие положительные события начали происходить? Благодаря чему стало возможно осуществление мечты? Какие Ваши качества этому способствовали? Какие ресурсы Вы для этого использовали*?

2. ***Упражнение К. Фопеля «Ожидания»*** в рамках ***групповой работы*** предоставляет участникам возможность взглянуть не только на позитивные, но и на негативные предположения о себе и своей жизни и видоизменить их так, чтобы они стали продуктивными [47]. Инструкция к данному упражнению звучит следующим образом:

*Наши мысли о будущем нередко очень хаотичны. Мы полны надежд и опасений. Иногда наши страхи действуют на нас дисциплинирующе, но нередко они подталкивают нас к таким действиям, которые способствуют претворению в жизнь наших тайных опасений.*

*Сосредоточьтесь сейчас на своих осознанных и не совсем осознанных ожиданиях и представлениях о будущем. Обратите внимание, как на позитивные, так и на негативные ожидания. В этом случае вы сможете лучше ощутить возможность контроля над своими действиями.*

*Составьте список важнейших предположений о своей будущей жизни. Что вы будете делать? Что будет с вами происходить? Записывайте все, что будет приходить вам в голову в любом порядке. У вас есть 10 минут…*

*А теперь сосредоточьте свое внимание на негативных предположениях. Превратите их в позитивные ожидания, чтобы они не сбылись в своей негативной форме. Например, предположение «Я буду болеть» вы можете заменить на «Я смогу научиться лучше следить за своим здоровьем». Запишите эти новые, позитивные ожидания. Затем в двух – трех предложениях выразите те мысли, которые возникают у вас при взгляде на эти переформулированные ожидания. Что вы о них думаете? Что чувствуете? У вас есть на это 15 минут…[46].*

3. Х. Хекхаузен описал тренинг М. Форверга, посвященный обучению типу атрибуции, ведущему к улучшению самооценки, в процессе которого, в течение 3-х недель «испытуемым объясняли их, обусловленные ориентации на неудачу, переживания и поступки (в том числе использовались диагностические данные), противопоставляя при этом позицию ориентированных на успех, причем особо выделялись различия в каузальной атрибуции. Вслед за этим, испытуемые выучивали сценарии действий, ориентированных на успех индивидов, и закрепляли их в ролевых играх. По сравнению с контрольной группой, характеризовавшейся столь же сильной ориентацией на неудачу, мотивационный тренинг оказал положительное влияние на следующие переменные: решительность и уверенность в правильности своего решения, ожидание успеха, сбалансированный уровень притязаний, низкий нейротизм и низкую ригидность» [39, т.2, с.334]. Все это – важные условия ориентации на успех с ситуации достижения.

Также Х. Хекхаузен указывает, что программа изменения мотивов согласно Р. де Чармсу должна содержать следующие пункты:

1) ставить себе реалистичные, но высокие цели;

2) знать свои сильные и слабые стороны;

3) верить в эффективность собственной деятельности;

4) определить конкретные формы поведения, позволяющие достигнуть свои наличные цели;

5) получать обратную связь о достижении цели;

6) принимать на себя ответственность за свои действия и их последствия и нести ответственность за действия других [39, т.2, с.333].

А. Бандура предположил, что ***приобретению самоэффективности способствуют следующие факторы***:

1.Способность выстроить поведение.

2.Косвенный опыт.

3.Вербальное убеждение.

4.Эмоциональный подъем.

В связи с этим в рамках социально-когнитивного направления, клиентам, мотивированным на избегание неудач, для поднятия эффективности необходимо дать ***стимул для совершения того, чего он боится***, с целью приобретения успешного личного опыта, который в свою очередь порождает высокие ожидания. Наблюдение за другими людьми, успешно выстраивающими повеление, также может вселить в человека надежду на самоэффективность и уверенность, что с подобной деятельностью вполне можно справиться. Эффективность также может быть достигнута или изменена через ***убеждение*** человека в том, что он обладает способностями, необходимыми для достижения цели [46].

Но, при этом, сила вербального убеждения ограничивается рамками его реальных возможностей и способностей, и осознаваемым статусом и авторитетом убеждающего. Так как люди с большей вероятностью добиваются успеха, если они не напряжены и эмоционально спокойны, то любой способ, понижающий возбуждение перед лицом стрессовых или угрожающих ситуаций, повысит прогноз эффективности.

Е. П. Ильин считает, что развитию целеустремленности, под которой он понимает сознательную направленность личности на достижение более или менее отдаленной по времени цели, способствует: конкретизация цели и перспектив деятельности; достижение поэтапных целей; осознание человеком своей ответственности [18]. Средством мотивации могут служить не только деньги, но и ***все, что способствует укреплению у человека чувства самоуважения*.**

Определенные результаты может дать использование ***патерналистской стратегии***, дополненной патриотизмом, когда общность судьбы предприятия и работников закладывается в общую философию фирмы и воплощается во всех аспектах деятельности предприятия и работы с персоналом. В частности, это могут быть выпуск высококачественной продукции с акцентированием фирменной марки, регулярное привлечение работников к реализации своей продукции, эффективная поддержка предложений и различных видов активности персонала. Это можно эффективно использовать, прежде всего, на тех предприятиях и в тех производствах, где преобладают женщины, а также на предприятиях с богатой историей, где удалось сохранить за кризисные годы значительную часть кадровых работников.

Очень важным условием успешности такой стратегии стимулирования служит ***открытость и доверительность в отношениях между руководством и работниками***: постоянное и точное информирование о производственно-экономической ситуации, складывающейся на предприятии, об изменениях в соответствующих секторах рынка, об ожидаемых перспективах, намечаемых действиях, успешности их реализации.

Важным явилось также то, что, по типологии Маслоу, в мотивационной сфере работников проявились преимущественно низшие мотивы [24]. Следовательно, психологу, работающему с данным контингентом, можно обратить внимание на ***развитие потребностей в самоактуализации***.

Маслоу описываются восемь путей, которыми индивидуум может самоактуализироваться, восемь типов поведения, ведущих к самоактуализации.

1. "Прежде всего, самоактуализация означает переживание полное, живое, беззаветное, с полной концентрацией и полным впитыванием, полным сосредоточением и погруженностью, т. е. переживание без подростковой застенчивости. В момент самоактуализации индивид является целиком и полностью человеком. Это момент, когда Я реализует самое себя … Ключом к этому является бескорыстие. "Обычно мы сравнительно мало сознаем, что происходит в нас и вокруг нас (например, при необходимости получить свидетельские показания об определенном событии большинство версий расходится). Однако у нас бывают моменты повышенного сознавания и интенсивного интереса, и эти моменты Маслоу называет самоактуализирующими.

2. Если мыслить жизнь как процесс выборов, то самоактуализация означает: в каждом выборе решать в пользу роста. В каждый момент имеется выбор: продвижение или отступление. Либо движение к еще большей защите, безопасности, боязни, либо выбор продвижения и роста. выбрать развитие вместо страха десять раз в день - значит десять раз продвинуться к самоактуализации. Самоактуализация - это непрерывный процесс; она означает многократные отдельные выборы: лгать или оставаться честным, воровать или не воровать. Самоактуализация означает выбор из этих возможностей возможности роста. Вот что такое движение самоактуализации.

3. Актуализироваться - значит становиться реальным, существовать фактически, а не только в потенциальности. Под самостью же Маслоу понимает сердцевину, или эссенциальную природу индивидуума, включая темперамент, уникальные вкусы и ценности. Таким образом, самоактуализация - это научение сонастраиваться со своей собственной внутренней природой. Это значит, например, решить для себя, нравится ли тебе самому определенная пища или фильм, независимо от мнений и точек зрения других.

4. Честность и принятие ответственности за свои действия - существенные моменты самоактуализации. Маслоу рекомендует искать ответы внутри, а не позировать, не стараться хорошо выглядеть или удовлетворять своими ответами других. Каждый раз, когда мы ищем ответы внутри, мы соприкасаемся со своей внутренней самостью. Всякий раз, когда человек берет на себя ответственность, он самоактуализуется.

5. Первые пять шагов помогают развить способность лучшего жизненного выбора. Мы учимся верить своим суждениям и инстинктам и действовать в соответствии с ними. Маслоу полагает, что это ведет к лучшим выборам в искусстве, музыке, пище, как и в серьезных проблемах жизни, таких как брак или профессия.

6. Самоактуализация - это также постоянный процесс развития своих возможностей и потенциала. Это, например, развитие умственных способностей посредством интеллектуальных занятий. Это означает использование своих способностей и разума и "работа ради того, чтобы делать хорошо то, что ты хочешь делать". Большой талант или разумность - не то же самое, что самоактуализация. Многие одаренные люди не смогли полностью использовать свои способности, другие же, может быть, со средним талантом, сделали невероятно много.

7. "Пик-переживания" - переходные моменты самоактуализации. В эти моменты человек более целостен, более интегрирован, больше сознает себя и мир в моменты "пика". В такие моменты мы думаем, действуем и чувствуем наиболее ясно и точно. Мы больше любим и в большей степени принимаем других, более свободны от внутреннего конфликта и тревожности, более способны конструктивно использовать нашу энергию.

8. Дальнейший шаг самоактуализации - это обнаружение своих "защит" работа отказа от них. Найти самого себя, раскрыть, что ты собой представляешь, что для тебя хорошо, а что плохо, какова цель твоей жизни - все это требует разоблачения собственной психопатологии. Нам нужно лучше сознавать, как мы искажаем образы себя и образы внешнего мира посредством репрессий, проекций и других механизмов защиты [24].

Также можно использовать ***следующие упражнения коррекции способности к самоактуализации***. Так как самоактуализация предполагает творческую активность, они могут быть применимы для коррекции мотивации творческой активности:

***Упражнение в бытийной любви***

По Маслоу, бытийная любовь неэгоистична, бескорыстна, она ничего не требует в ответ. Сам акт любви, восприятия сущности и красоты объекта любви является своей наградой. В нашем повседневном опыте мы обычно переживаем смесь бытийной и дефициентной любви. Обычно мы ожидаем и получаем нечто в награду за наше чувствование любви.

*Это упражнение взято в награду из древней христианской практики и предназначено для развития чувства чистой любви. Сядьте в темной комнате перед зажженной свечой. Расслабьтесь и постепенно почувствуйте свое тело, войдите в соприкосновение с окружающим. Дайте вашему телу обрести замедленный ритм, стать спокойным и мирным*.

*Смотрите на пламя свечи. Распространите чувство любви из сердца на пламя. Ваше чувство любви к пламени не связано ни с какой мыслью о ценности пламени как такового. Вы любите его ради самой любви. (Может показаться странным пытаться любить неодушевленный объект, но как раз в этом все дело – пережить чувство любви в ситуации, где не будет ответа, не будет награды, кроме как самого чувства любви.) Распространите свое чувство любви на всю комнату, на все, что в ней находится.*

***Анализ "пикового переживания".***

*Попробуйте ясно вспомнить какое-либо "пиковое переживание" из вашей жизни – момент радости, счастья, восторга, который возникает в вашей памяти. Переживите вновь этот опыт.*

*Что принесло это переживание? В чем состояла уникальность ситуации, в которой оно возникло?*

*Что вы испытывали? Было ли это отличным от того, что вы обычно испытываете – эмоционально, физически, интеллектуально?*

*Казались ли вы себе иным (иной)? Казался ли мир вокруг иным?*

*Как долго длилось переживание? Что вы испытывали после него?*

*Имело ли ваше переживание какое-нибудь последействие (в вашем видении окружающего или ваших отношениях с другими, например)?* [по 47].

Также следует отметить, что не все сотрудники мотивированны одинаково. Поэтому грамотный руководитель должен точно распознавать актуальные мотивы каждого из своих сотрудников и стараться по возможности удовлетворить потребности каждого.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Таким образом, в ходе экспериментального исследования были решены поставленные задачи.

Теоретический анализ показал, что существующие на данный момент описания мотивационной феноменологии отличаются большим разнообразием, многоаспектностью, понятийной пестротой, отчего в психологии не удается прийти к достаточно непротиворечивым и целостным представлениям о структуре и функциях мотивации и мотивационной сферы.

В теориях мотивации центральным является понятие «мотив». В психологии мотив связывают с функцией побуждения, с направленностью деятельности, регуляционным и смыслообразующим ее элементами. Он служит основанием для выбора целей, средств и способов действий, «энергизирует» поведение, выступает как конечная цель повеления или его повод. Объединяя все выше названные подходы к определению мотивации, в рамках нашей статьи мы будем рассматривать этот феномен как динамически разворачивающийся процесс формирования мотива.

Основным методологическим принципом, определяющим исследования мотивации деятельности и мотивационной сферы личности отечественными психологами, является положение о единстве динамической и содержательно-смысловой сторон мотивации в процессе деятельности. Содержательная сторона – это система побуждений, сложная их иерархия, проявляющаяся разнообразием потребностей индивида. Развитие содержательной стороны детерминируется социальными и психическими контактами индивида с окружающей действительностью. Динамическая сторона обуславливает понимание мотивации как динамического образования, как процесс, механизм. Мотивация достижения успеха представляет собой один из видов личностной мотивации деятельности, следовательно, рассматривается в единстве содержательной и динамической сторон мотивационного процесса.

В современной психологии в настоящее время существует множество различных теорий, подходы которых изучению проблемы мотивации настолько различны, что порой их можно назвать диаметрально противоположными.

Структура мотивационной сферы человека в процессе жизнедеятельности проходит этапы формирования и становления. Это формирование представляет собой сложный процесс, происходящий как под влиянием своей внутренней работы, так и под влиянием внешних факторов окружающей его. Так, мотивационная сфера работника на разных этапах профессионального развития имеет свои особенности.

Имеются определенные различия в объяснениях своих успехов и неудач людьми с выраженными мотивами достижения успехов и избежания неудачи. В то время как стремящиеся к успеху чаще приписывают свой успех имеющимися у них способностями, избегающие неудачи обращаются к анализу своих способностей как раз в противоположном случае – в случае неудачи. Эти работники ставят перед собой в процессе деятельности положительную цель, достижение которой может быть однозначно расценено как успех.

Они отчетливо проявляют стремление, во что бы то ни стало добиваться только успехов в своей деятельности, выбирают средства и предпочитают действия, направленные на достижение поставленной цели: оптимальный контакт с покупателем, творческий подход к решению спорных ситуаций и т.д.

Наоборот, опасающиеся неудачи свой успех скорее склонны объяснять случайным стечением обстоятельств, в то время как стремящиеся к успеху подобным образом объясняют свою неудачу.

Таким образом, в зависимости от доминирующего мотива, связанного с деятельностью, направленной на достижение успехов, результаты этой деятельности люди с мотивами достижения успехов и избежания неудач склонны объяснять по-разному.

Кроме мотива достижения на выбор задачи и результаты дея­тельности влияет представление человека о самом себе, которое в психологии именуют по-разному: «Я», «образ Я», «самосознание», «самооценка» и т. д. Люди, приписывающие себе такое качество личности, как ответственность, чаще предпочитают иметь дело с решением задач средней, а не низкой или высокой степени труд­ности. Они же, как правило, обладают и более соответствующим действительным успехам уровнем притязаний.

Следствием возникновения потребностно – мотивационных проблем становится снижение активности человека, потеря цели, смысла жизни. Такие причины как сильно развитый мотив избегания неудач, неуверенность человека в себе могут привести к отсутствию у человека выраженного стремления к достижению поставленной цели, когда он или не приступает к практическим действиям по её реализации, или, приступив к таким действиям и потерпев первые неудачи на этом пути, прекращает усилия, направленные на преодоление возникших препятствий.

В экспериментальном исследовании приняло участие 100 сотрудников ОАО Воркутауголь, среди них – 50 подземных рабочих и 50 сотрудников управленческого аппарата. Использованные методики были адекватны цели и задачам исследования. При их проведении были соблюдены все предъявляемые авторами методик требования.

Экспериментальное исследование позволило подтвердить выдвинутую гипотезу: мотивация профессиональной деятельности подземных работников шахт и управляющего персонала имеет различия, проявляющиеся как в уровне мотивации достижения успеха, так и в структуре мотива.

Нами были выявлено, что между должностью и выраженностью мотивации достижения успеха существует сильная прямая взаимосвязь (Коэффициент корреляции по Спирмену составил +0,78; по Пирсону +0,73).

У всех участников исследования была выявлена фрагментарность в представленности в сознании структуры мотива, то есть имелись определённые «перекосы» в сторону той или иной группы мотива. В структуре мотивов подземных работников и управленцев были выявлены следующие различия: для подземных рабочих характерно преобладание внешних мотивов. Коэффициент корреляции Спирмена [– 0,77]; коэффициент корреляции Пирсона [– 0,78]). Аналогичные различия были выявлены относительно мотивов потребностного блока (коэффициенты корреляции равны [-0,86] и [-0,85] соответственно. Связь между переменными в обоих случае сильная, обратная. Корреляционный анализ показал, что для управленцев более актуальны мотивы внутреннего фильтра (коэффициенты корреляции равны +0,79 и +0,78 соответственно). Связь между переменными сильная, прямая. В проявлении мотивов целевого блока статистически достоверных различий встречено не было. Связь между переменными была выявлена прямая, слабая.

При анализе мотивирующих факторов работников было выявлено, что наибольшее значение среди подземных рабочих имеет такой фактор, как потребность в высокой зарплате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Наименее актуальны потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности и потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности.

Наиболее актуальными для работников управленческого аппарата являются потребность в высокой зарплате и материальном вознаграждении; потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке, потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности; потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности.

Корреляционный анализ позволил выявить следующие закономерности:

* + Чем выше должность, тем сильнее проявляется потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке; потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности; выше потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности.
  + Чем выше должность, тем в меньшей степени проявляется потребность в высокой зарплате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок; тем ниже потребность в завоевании признания со стороны других людей, в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки); ниже потребность в ощущении востребованности, в интересной общественной полезной работе.

По остальным факторам полученные различия не существенны.

Мы видим, что в целом полученные результаты позволили подтвердить теорию Маслоу: у работников шахт, в условиях труда которых не удовлетворяется ряд базовых потребностей, на первый план выходят мотивы внешних условий, мотивы признания. У работников управленческого аппарата более сильными оказались более высоких ступеней по пирамиде А. Маслоу. Вместе с тем и для них существенное значение имеют внешние мотивы.

Мы считаем, что данное исследование может быть продолжено в направлении изучения взаимосвязи динамики мотивационной сферы с изменением ценностных ориентаций работника, а также в связи с формированием синдромов эмоционального сгорания и профессиональной деформации личности.

**ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ**

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для ВУЗов. – М.: Аспект Пресс, 2002.
2. Анцыферова Л.И. Некоторые теоретические проблемы психологии личности. // Вопросы психологии. № 1, 1978.
3. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. – М., 1976.
4. Ахмеджанов Э.Р. Психологические тесты. – М.: Лист, 1996.
5. Бакурадзе А. Факторы – мотиваторы. // Директор школы. №1. 1997.
6. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения. - М.: Просвещение, 1978.
7. Вартанова И.И. К проблеме диагностики мотивации. / Вестник МГУ. Психология. № 2. 1998.
8. Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация и контроль над действием. – М.: МГУ, 1991.
9. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М: МГУ, 1990.
10. Вудкок, М.; Френсис, Раскрепощенный менеджер. - М.: Дело, 1991.
11. Десслер Г. Управление персоналом. – М.: Наука, 1997.
12. Забродин Ю.М., Сосновский Б.А. Мотивационно - смысловые связи в структуре направленности человека. // Вопросы психологии. № 6. 1989.
13. Зейгарник Б.В. Теории личности в зарубежной психологии. – М., 1982.
14. Зотова О.И., Бобнева М.И. Ценностные ориентации и механизм социальной регуляции поведения // Методологические проблемы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова. – М.: Просвещение, 1975.
15. Иванников В.А.Формирование побуждения к действию. // Вопросы психологии. №3. 1985.
16. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции.– М.: МГУ, 1991.
17. Ильин Е.П. Сущность и структура мотива. // Психологический журнал. № 2. 1995.
18. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000.
19. Кикнадзе И.В. К проблеме побуждения деятельности. // Вопросы психологии. № 5. 1986.
20. Леонтьев А.Н. Жизненный мир человека и проблема потребностей. // Психологический журнал. № 2. 1992.
21. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. - М., 1971.
22. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы: автореф. дис. – М., 1987.
23. Манукян С.П. Потребности личности и их место в педагогической концепции мотивов учения. // Вопросы психологии. № 4. 1984.
24. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2005.
25. Мерлин В.С. Лекции по психологии мотивов человека. – М., 1971.
26. Немов Р.С. Психология. Т.1. – М.: Владос, 2000.
27. Орлов А.Б. Развитие теоретических схем и понятийных систем в психологии мотивации. // Вопросы психологии. № 5. 1989.
28. Парсонс Т. О структуре социального действия. – М: Академический проект, 2002.
29. Практикум по общей психологии /под ред. Щербакова А.И. – М.: Просвещение, 1979.
30. Практикум по общей экспериментальной психологии. / Под ред. Крылова Е.А. – М.: ЛПУ, 1987.
31. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации – М.: Аспект Пресс, 1999.
32. Розанова В.А. Психология управления – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000.
33. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – Л., 1989.
34. Симонов П.В.Высшая нервная деятельность человека. Мотивационно-эмоциональные аспекты. – М.: Наука, 1975.
35. Степанский В.И. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности. // Вопросы психологии. №6. 1981.
36. Удальцова М.В., Авчиренко Л.К. Социология и психология управления. – М.: ИНФРА-М, 1999.
37. Файзуллаев А.А. Принятие мотива личностью. // Психологический журнал. №4. 1985.
38. Файзуллаев А.А.Мотивационные кризисы личности // Психологический журнал. №3. 1989.
39. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2-х томах.– М.: Педагогика, 1986.
40. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. – СПб, 2001.
41. Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности. – М., 2000.
42. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – СПб, 2000.
43. Шевандрин Н.И., Коваленко И.В. Мотивация. // Детский психолог. №7. 1995.
44. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М., 1997.
45. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. – М.: Просвещение, 1969.
46. Ялов А. Краткосрочная позитивная психотерапия. – СПб, 2000.
47. www.azps.ru
48. www.glossary.com.ua
49. www.mnogosmenka.ru
50. www.rostrud.ru

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение 1**

**Методика А. Мехрабиана в модификации М.Ш. Магомед-Эминова**

Тест состоит из ряда утверждений касающихся отдельных сторон характера, а так же 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.

**Текст опросника**

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаюсь получения плохой.
2. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, 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 уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.
4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешёл бы к тому, что у меня может хорошо получиться.
5. Я предпочёл бы работу, в которой мои функции четко определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я сам должна определять свою роль.
6. Более сильные переживания у меня вызываются скорее страхом неудачи, чем надеждой на успех.
7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра.
8. Я предпочла бы важное трудное дело, где вероятность удачи равна 50%, делу достаточно важному, но нетрудному.
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, что «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.
12. Если бы я собрался играть в карты, то я скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
13. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники приблизительно равны по силам.
14. После неудачи я становлюсь еще более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать дело.
15. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успехи.
16. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникают волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.
17. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо, 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 затрачу все свое время на осуществление одного дела, чем постараюсь выполнить быстро за это же время два-три дела.
20. Если я заболел и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать или поработать.
21. Если бы я жил с несколькими мужчинами в одной комнате и мы решили устроить вечеринку, я предпочёл бы сам организовать ее, чем чтобы это сделал какой-нибудь другой.
22. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-то за помощью, чем стану сам продолжать искать выход.
23. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникают интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.
24. Когда я берусь за трудное дело, я скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.
25. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем тогда, когда несу за свою работу личную ответственность.
26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем задание знакомое, в успех которого я уверен.
27. Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы решать еще раз аналогичную, чем перешёл бы к задаче другого типа.
28. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах, чем когда мне конкретно указывают, что и как выполнять.
29. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще я теряюсь и впадаю в отчаяние, чем быстро беру себя в руки и пытаюсь исправить положение.
30. Пожалуй, я больше всего мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

**Приложение 2**

**Методика «Выявление осознанности различных компонентов мотива»**

Инструкция: Внимательно прочитайте начало предложения и закончите его первой пришедшей в голову фразой. Старайтесь работать быстро, при этом длина и строение фразы значения не имеют.

Если в Вашем случае нет каких – либо предложенных ситуаций, представьте, что может побудить человека работать на данной должности.

1. Не смотря на достаточно высокий уровень доходов в моей семье, я продолжаю работать, так как
2. Не смотря на то, что условия работы могут отрицательно повлиять на моё здоровье, потому что
3. Хотя жена не очень рада моей работе на шахте, я продолжаю работать, потому что
4. Не смотря на то, что работа в данной должности бесперспективна для карьеры, я продолжаю работать, так как
5. Не смотря на не вполне благоприятные условия труда, я продолжаю здесь работать, потому что
6. Не смотря на то, что у меня уже были производственные травмы, я продолжаю здесь работать, так как
7. Хотя родители не поддержали моего решения об устройстве на эту работу, я всё же сделал это, потому что
8. Не смотря на то, что заработная плата меня не вполне устраивает, я продолжаю работать здесь, так как
9. Хотя у меня была другая работа, я перешёл сюда, потому что
10. Несмотря на возраст (я ещё очень молод, мне нет 25-х, мне уже за 40), я продолжаю работать на опасной работе, потому что

Всё. Спасибо.

Приложение 3

**12-факторный опросник Климова**

Инструкция: оцените каждое из утверждений по 11-бальной шкале.

1. **Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где:**

(a) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;

(b) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;

(c) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;

(d) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.

**2. Я не хотел бы работать там, где:**

(a) отсутствуют чёткие указания, что от меня требуется;

(b) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;

(c) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;

(d) плохие условия работы, слишком шумно и грязно.

**3. Для меня важно, чтобы моя работа:**

(a) была связана со значительным разнообразием и переменами;

(b) давала мне возможность работать с широким кругом людей;

(c) обеспечивала мне чёткие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;

(d) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с кем я работаю.

**4. Я полагаю, что я не был бы заинтересован работой, которая:**

(a) обеспечила бы мне мало контактов с другими людьми;

(b) едва ли была замечена другими людьми;

(c) не имела конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;

(d) была бы сопряжена с определённым объёмом рутинных операций.

**5. Работа мне нравится, если:**

(a) я чётко представляю себе, что от меня требуется;

(b) у меня удобное рабочее место, и меня мало отвлекают;

(c) у меня хорошее вознаграждение и заработная плата;

(d) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.

**6. Полагаю, что мне понравилось, если:**

(a) были бы хорошие условия работы, и отсутствовало давление на меня;

(b) у меня был бы очень хороший оклад;

(c) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовлетворение;

(d) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.

**7. Я не считаю, что работа должна:**

(a) быть слабо структурированной, так что непонятно, что следует делать;

(b) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;

(c) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;

(d) оставаться непризнанной, или её выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.

**8. Работа, приносящая удовлетворение:**

(a) связана со значительным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;

(b) даёт возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;

(c) является полезной и значимой для общества;

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

**9. Важно, чтобы работа:**

(a) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;

(b) давала бы возможности для персонального роста к совершенствованию;

(c) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;

(d) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.

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

(a) в процессе её выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;

(b) оклад и вознаграждение не очень хорошие;

(c) я не могу установить и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;

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

**11. Самой хорошей является работа, которая:**

(a) обеспечивает хорошие рабочие условия;

(b) даёт чёткие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;

(c) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;

(d) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.

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

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

(b) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;

(c) тяжёлая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;

(d) на рабочем месте пыльно, грязно и шумно.

**13. При определёнии служебных обязанностей важно:**

(a) дать людям возможность лучше узнать друг друга;

(b) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;

(c) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;

(d) обеспечить комфортность и чистоту места работы.

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

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

(b) не поощряются исследования и проявления научного любопытства;

(c) очень мало контактов с широким кругом людей;

(d) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.

**15. Я был бы удовлетворён, если:**

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

(b) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;

(c) мои достижения были бы оценены другими людьми;

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

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

(a) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;

(b) чётко не знал бы правил и процедур выполнения работы;

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

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

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

(a) чёткие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;

(b) возможность лучше узнать своих коллег по работе;

(c) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие приложения всех сил;

(d) разнообразие, перемены и поощрения.

**18. Работа приносила бы мне меньше удовлетворения, если:**

(a) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;

(b) осуществлялась бы изолированно, т.е. работник должен был бы работать в одиночестве;

(c) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором работник мог бы профессионально расти;

(d) не давала возможности оказывать влияние на принятие решений.

**19. Я хотел бы работать там, где:**

(a) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;

(b) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;

(c) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;

(d) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.

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

(a) не существует разнообразия и перемен в работе;

(b) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;

(c) заработная плата не слишком высока;

(d) условия работы недостаточно хорошие.

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

(a) наличие чётких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;

(b) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;

(c) возможность встречаться с интересными людьми;

(d) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.

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

(a) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;

(b) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;

(c) работник не имеет возможности сравнивать свою работу с работой других;

(d) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.

**23. Я считаю важным, чтобы работа обеспечила мне:**

(a) множество контактов с широким кругом интересных людей;

(b) возможность установления и достижения целей;

(c) возможность влиять на принятие решений;

(d) высокий уровень заработной платы.

**24. Я не думаю, что мне понравилась бы работа, если:**

(a) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно;

(b) мало шансов влиять на других людей;

(c) мало возможностей для достижения поставленных целей;

(d) я не мог бы проявлять креативность и предлагать новые идеи.

**25. В процессе организации работы важно:**

(a) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;

(b) создать условия для проявления работником самостоятельности;

(c) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;

(d) обеспечить человеку широкие возможности контактов с другими людьми.

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

(a) условия работы малокомфортны, т.е. шумно или грязно и т.д.

(b) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;

(c) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;

(d) обеспечить человеку широкие возможности контактов с другими людьми.

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

(a) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;

(b) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;

(c) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;

(d) существует возможность лучше узнать своих коллег.

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

(a) не была бы полезной и не приносила чувства удовлетворения;

(b) не содержала бы в себе стимула к переменам;

(c) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;

(d) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.

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

(a) работа интересная и полезная;

(b) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;

(c) меня окружали бы интересные люди;

(d) я бы мог оказывать влияние на принятие решений.

**30. Я не считаю, что работа должна:**

(a) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;

(b) давать мало шансов на признание личных достижений работника;

(c) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;

(d) состоять в основном из обязанностей.

**31. Хорошо спланированная работа обязательно:**

(a) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;

(b) имеет чёткие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;

(c) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;

(d) состоять в основном из рутинных обязанностей.

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

(a) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;

(b) было бы мало возможностей для проявления креативности;

(c) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;

(d) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

**33. Наиболее важными характеристиками должности являются:**

(a) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;

(b) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;

(c) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;

(d) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

Приложение 4

Результаты корреляционного анализа

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Значение шкалы | | Значение коэффициента Спирмена (rS) | Значение коэффициента Пиросна (l) | Характер связи между переменными |
| 1 | Мотивация достижения успеха | | 0,78 | 0,73 | Сильная |
| 2 | Представленность в сознании компонентов структуры мотива | Внешние обстоятельства | -0,81 | -0,78 | Сильная |
| 3 | Потребностный блок | -0,86 | -0,85 | Сильная |
| 4 | Блок внутреннего фильтра | 0,79 | 0,78 | Сильная |
| 5 | Целевой блок | 0,02 | 0,19 | Слабая |
| 6 | Факторы мотивационного профиля | Фактор 1 | -0,65 | -0,63 | Значительная |
| 7 | Фактор 2 | 0,78 | 0,77 | Сильная |
| 8 | Фактор 3 | 0,01 | -0,02 | Слабая |
| 9 | Фактор 4 | 0,01 | 0,03 | Слабая |
| 10 | Фактор 5 | 0,81 | 0,79 | Сильная |
| 11 | Фактор 6 | -0,68 | -0,67 | Значительная |
| 12 | Фактор 7 | 0,01 | 0,01 | Слабая |
| 13 | Фактор 8 | 0,30 | 0,35 | Умеренная |
| 14 | Фактор 9 | -0,62 | -0,63 | Значительная |
| 15 | Фактор 10 | 0,21 | 0,19 | Слабая |
| 16 | Фактор 11 | 0,59 | 0,60 | Значительная |
| 17 | Фактор 12 | -0,51 | -0,52 | Значительная |