**КУРСОВАЯ РАБОТА**

"Особенности профессиональной мотивации у молодежи"

**Введение**

**Актуальность исследования.** Успешное развитие отечественного производства, а в дальнейшем экономики страны, всего общества, возможно только при полноценном развитии человека в труде. Еще К. Маркс писал «…в качестве конечного результата общественного процесса производства всегда выступает само общество, то есть человек в его общественных отношениях».

Нельзя не согласиться, что конкретный человек трудится не для того, чтобы создавать некоторые продукты или оказывать какие-либо услуги, а для того, чтобы решать свои собственные проблемы, начиная от проблем жизнеобеспечения до самореализации. И на этапе обучения, выбора жизненного пути молодыми людьми очень важно иметь полноценный, адекватный набор мотивов, который будет помогать грамотно выстраивать свою карьеру и добиваться самореализации.

Мотивация труда и профессионализма широко изучается и применяется за рубежом. Там накоплен богатый опыт в этой области. Зарубежные ученые уже около ста лет разрабатывают и внедряют в жизнь различные концепции и теории мотивации труда. В России первым вопрос об исследовании проблемы трудовой мотивации был поднят еще А.Н. Радищевым в 1789 году (статья «Рассуждение о труде и праздности»). Но, несмотря на то, что наши ученые тоже активно разрабатывали эту тему на протяжении 20-го столетия, до последнего времени мотивация труда на предприятиях сводилось к сильно упрощенному варианту – материальному вознаграждению. А работа с учащимися в помощи выбора профессии была формализована.

Необходимость изучения особенностей мотивации молодежи обусловлена необходимостью более полного понимания существующих проблем в сфере профориентации на данном этапе развития экономики в России и выработке соответствующих рекомендаций специалистам (профконсультантам, педагогам, учителям).

**Цель исследования** – выявить особенности профессиональной мотивации молодежи, определить методы их исследования.

**Объектом исследования** является профессиональная мотивация у молодежи; **предметом** – особенности профессиональной мотивации у молодежи.

Для реализации поставленной цели были решены следующие **задачи**:

– изучить теоретические проблемы профессиональной мотивации;

– рассмотреть теории трудовой мотивации в работах отечественных и зарубежных ученых;

– изучить особенности профессиональной мотивации у молодежи;

– рассмотреть методы исследования профессиональной мотивации.

**Практическая значимость** данной работы заключается в том, что выявленные в данном исследовании особенности мотивационной сферы молодежи позволят наиболее эффективно использовать различные мотивационные системы на предприятиях и в учебных заведениях. Это, в свою очередь, позволит повысить не только производительность труда и успешность обучения, но и скорректировать в нужном направлении ценностно-мотивационную систему молодых людей.

Для наиболее полного представления картины профессиональной мотивации молодежи, был проведен анализ трудовых мотиваций отечественных и зарубежных ученых. Были сделаны выводы по наиболее оптимальному применению рассмотренных теорий мотивации, а также применении их для профессиональной мотивации молодежи. Установлено, что в связи с особенностями мотивационной сферы молодых людей, оптимальным будет применение на практике совокупности теорий профессиональной мотивации Д. Мак-Клеланда, К. Адельфера, модели Л. Портера-Э. Лоулера. А также необходимо учесть наработки и практическую деятельность в области воспитания и мотивации молодых людей А.С. Макаренко.

**Теоретико-методологической основой работы** выступают труды отечественных и зарубежных авторов в области трудовой мотивации, а также публикации в журналах, посвященных данной проблеме. В работе использовались различные методы исследования, в том числе: системный подход, метод анализа и сопоставлений.

**1. Теоретические проблемы трудовой мотивации**

**1.1 Трудовая мотивация в работах отечественных и зарубежных ученых**

Термин «мотивация» (мотив – от лат. moveo – «двигаю») был впервые употреблен А. Шопенгауэром в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900–1910). В самом широком смысле мотивация – это все, что вызывает активность человека: его потребности, инстинкты, влечения, эмоции, установки, идеалы и т.п.[[1]](#footnote-1)

В контексте управления персоналом можно дать такое определение мотивации: «это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей организации».[[2]](#footnote-2)

На основе эмпирических исследований было разработано несколько концепций, описывающих факторы, влияющие на мотивацию и содержание процесса мотивации. Теории мотивации в менеджменте принято делить на две большие группы: на процессуальные теории, и на содержательные. Содержательные теории основываются на «идентификации тех внутренних побуждений (называемых потребностями), которые заставляют действовать людей так, а не иначе».[[3]](#footnote-3) К ним ученые относят теорию потребностей А. Маслоу, теорию потребности в достижениях Д. Мак-Клелланда, двухфакторную теорию Ф. Герцберга и теорию К. Альдерфера. Рассмотрим эти теории поподробнее.

Одним из первых ученых, из работ которого руководители узнали о сложности человеческих потребностей и их влиянии на мотивацию, был Абрахам Маслоу. Он принадлежал к школе бихевиористов, что повлияло на направленность концепции.

А. Маслоу выделял пять уровней системы потребностей:

– первый уровень – физиологические потребности, обеспечивающие выживание человека (пища, сон, микроклимат и т.д.);

– второй уровень – потребности в безопасности и уверенности в будущем;

– третий уровень – социальные потребности, стремление человека к любви, общению;

– четвертый уровень – потребности в уважении и самоуважении, общественное призвание, признание себя состоявшейся личностью;

– пятый (высший) уровень – потребность в самовыражении, в развитии

способностей, реализация творческих возможностей в деятельности.

А. Маслоу предполагал, что развитие личности может быть сдержано преобладанием потребностей третьего, четверного уровней. И только при условии создания возможностей для реализации нижележащих потребностей потребности более высоких уровней становятся актуальными.[[4]](#footnote-4) Но его последователь М.Х. Мескон не соглашался с этим предположением: «люди

начинают искать свое место в некотором сообществе задолго до того, как будут обеспечены потребности в безопасности или полностью удовлетворены их физиологические потребности»[[5]](#footnote-5).

Идеи А. Маслоу успешно использовались в практике менеджмента. Были созданы рекомендации менеджерам по обеспечению потребностей первого и второго уровней (создание удобного, комфортного, рационально организованного рабочего места, правовые гарантии, заработная плата и т.д.).

Также для реализации потребностей более высоких уровней были даны соответствующие рекомендации.[[6]](#footnote-6)

Надо отметить, что теория А. Маслоу является одной из наиболее известных. Но, несмотря на важный вклад в гуманизацию принципов научного управления, она подвергается многочисленной критике.[[7]](#footnote-7) В ней отмечалось, что теория не учитывает индивидуальных различий людей: ведь для каждого человека существуют свои преобладающие потребности. Также указывалось на то, что потребности не всегда образуют именно ту иерархию, которую наметил А. Маслоу. Наконец, постулат о том, что удовлетворенный

работник – хороший работник также ставится под сомнение.

И все же, несомненная заслуга А. Маслоу в том, что он подтолкнул многих ученых на поиск новых подходов в объяснении мотивации трудовой деятельности.

Вслед за А. Маслоу, который создал свою теорию в 40-х годах ХХ столетия, в начале 1950-х годов мотивацию активно начали изучать Д. Мак-Клеланд и его коллеги. Согласно их идеям, для понимания вариантов типов трудового поведения людей достаточно характеристики трех видов потребностей и соответствующих им мотивов: потребности в достижениях, потребности в групповой принадлежности и потребности во власти. Д. Мак-Клеланд утверждал, что у человека представлены в разных пропорциях все три вида потребностей. Он также определил, что люди могут сознательно изменять эти пропорции, т.е. менять значимость своих потребностей, мотивов.[[8]](#footnote-8)

В рамках этой теории были разработаны процедуры специальных тренингов, которые способствовали усилению определенных мотивов.

Ученые отмечают, что «теория потребности в достижении Д. Мак-Клеланда имеет большое практическое применение в реальных производственных условиях».[[9]](#footnote-9) Но, в то же время в данной теории есть проблемы, которые нужно еще исследовать. [[10]](#footnote-10)

Двухфакторная теория трудовой мотивации Ф. Герцберга является развитием идей А. Маслоу о потребностях и их реализации в труде. В рамках проведенной работы были выделены две группы факторов труда: собственно мотиваторы, которые чаще побуждают людей к интенсивной работе (данные потребности близки к потребности в самоактуализации (по А. Маслоу)), и «гигиенические факторы», создающие приятную атмосферу труда. Они соответствуют физиологическим потребностям по теории А. Маслоу.[[11]](#footnote-11)

Ф. Герцбергом было подтверждено положение, что мотивация связана с самим характером работы. Им были предложены идеи по проектированию содержания труда с целью сделать сам труд главным способом развития способностей человека («обогащение содержания работы»).[[12]](#footnote-12)

Критика данной концепции основывается на том, что ее научная валидность невелика, т. к. данные получены в результате опроса 400 работников лакокрасочной компании. И это не позволяет считать ее универсальной.

Но, несмотря на недостатки данной теории, она послужила толчком для многих руководителей и менеджеров в плане доработки и усиления мотивации труда персонала.[[13]](#footnote-13)

Перейдем к рассмотрению теории мотивации (ERG) К. Альдерфера. Некоторые ученые рассматривают ее как вариант развития идей А. Маслоу. К. Альдерфер предположил, что существуют три базовые потребности:

1. потребности, связанные с существованием;
2. потребности в общении с другими людьми;
3. потребности в росте.

Разница с теорией А. Маслоу состоит в том, что эти базовые потребности не связаны между собой иерархической зависимостью и все эти потребности могут влиять на нас одновременно. В то же время, если какая-то потребность не удовлетворяется в полной мере, вполне возможно переключение на другие потребности. Таким образом, разные потребности могут как бы компенсировать друг друга.

Необходимо отметить, что данная теория, в отличие от теории мотивации А. Маслоу, в большей степени учитывает индивидуальные характеристики людей.

#### В целом, по содержательным теориям можно сделать следующий вывод: каждая из вышеизложенных теорий пытается применить универсальный подход для любого человека в любой организации. Но применение любой теоретической разработки на практике требует изучения не только внешней среды, на базе которой она будет развертываться, но и внутренней среды, то есть самого человека. Чтобы избежать неполноценности каждой теории, руководители должны быть знакомы с этими содержательными теориями мотивации и применять их, исходя из своего опыта и эвристических выкладок.

Далее перейдем к рассмотрению основных процессуальных теорий. В них анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. Процессуальные теории не оспаривают существования потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими.

Согласно процессуальным теориям, поведение личности является также функцией его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного ими типа поведения.[[14]](#footnote-14) К ним относят: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, модель Л. Портера – Э. Лоулера, теория подкрепления мотивов К. Халла, целевую теорию ожиданий Э. Лока и теорию модификации поведения С. Латенса и Р. Крейтнера.[[15]](#footnote-15)

Теория ожиданий В. Врума базируется на том, что «наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого».[[16]](#footnote-16)

Автор выделил три важнейших аспекта своей теории:

1) работники должны решить, готовы ли они вести себя определенным образом, чтобы вероятность достижения определенного результата (вероятность того, что их ожидания оправдаются) была достаточно высокой;

2) работники должны определить, приведет ли этот результат к достижению других результатов;

3) работники должны решить, достаточно ли ценны для них подобные результаты, чтобы стать мотиваторами определенного поведения (валентность).[[17]](#footnote-17)

Следует отметить: дополнительно бралось во внимание В. Врумом то обстоятельство, что для разных людей психологическая ценность (валентность) ожидаемого вознаграждения будет разная. Им была предложена формула, по которой можно рассчитать силу мотивации трудовой деятельности.[[18]](#footnote-18)

В литературе указано на следующий важный момент данной теории: результат деятельности может удовлетворить человека не в полной мере, однако именно уровень ожиданий является движущим фактором в готовности прикладывать максимум усилий для достижения нужного результата.[[19]](#footnote-19)

Данная теория нашла широкое применение в управлении человеческими ресурсами для мотивации человека на определенную деятельность через вознаграждение, которое значимо для него.

Рассмотрим теорию справедливости Дж. Стейси Адамса, которая также относится к процессуальным теориям мотивации. Она дает нам другое объяснение того, как люди распределяют и направляют свои усилия на достижение поставленных целей.

Автор этой теории исходил из того, что мотивация зависит от того, насколько справедливым нам кажется отношение к нам на работе. В основе представлений о справедливости лежит наша оценка собственного труда (вклада) и того результата (вознаграждения), которое мы получаем за свой вклад. В частности, если человек считает себя недооцененным, он, возможно, снизит продуктивность своего труда и будет предпринимать какие-либо действия для восстановления справедливости.

Последователи Дж. Стейси Адамса вели работу в области индивидуального отношения личности на справедливость или на несправедливость. Было выдвинуто предположение трех паттернов реакции,

которые определялись личными качествами индивидов.[[20]](#footnote-20)

Данная теория относится к «утопическим» в силу того, что принцип справедливости в полной мере на практике не реализуется. Так же существует много неясностей с методами формирования у сотрудников чувства справедливости в организации, в силу индивидуального восприятия справедливости у людей.[[21]](#footnote-21)

Более продуктивная и значительная в плане мотивации труда является модель Л. Портера – Э. Лоулера.

Эта модель включает в себя элементы теории ожидания и теории справедливости. В этой модели фигурируют пять переменных: затраченные усилия, восприятия, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. При этом достигнутые результаты зависят от приложенных усилий, способностей и характерных особенностей, а так же от осознания работником своей роли. Уровень приложенных усилий будет определяться ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенный уровень вознаграждения.[[22]](#footnote-22)

В теории Л. Портера-Э. Лоулера устанавливается соотношение между вознаграждением и результатами, т.е. человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждений за достигнутые результаты.

Один из наиболее важных выводов Л. Портера и Э. Лоулера состоит в том, что результативный труд ведет к удовлетворению (Труд – Результаты – Удовлетворение). Это прямо противоположно тому, что думает на этот счет большинство управленцев. Они находятся под влиянием ранних теорий человеческих отношений, полагавших, что удовлетворение ведет к достижению высоких результатов в труде (Труд – Удовлетворение – Результаты) или, говоря другими словами, более довольные рабочие трудятся лучше. Л. Портер и Э. Лоулер напротив полагают, что чувство выполненной работы ведет к удовлетворению и, по-видимому, способствует повышению производительности.

Проведенные исследования подтверждают точку зрения Л. Портера и Э. Лоулера о том, что высокая результативность является причиной полного удовлетворения, а не следствием его.[[23]](#footnote-23)

В итоге, модель Л. Портера – Э. Лоулера внесла основной вклад в понимание мотивации. Она показала, в частности, что мотивация не является простым элементом в цепи причинно-следственных связей. Эта модель показывает так же, насколько важно объединить такие понятия как усилия, способности, результаты, вознаграждения, удовлетворение и восприятие в рамках единой взаимоувязанной системы.[[24]](#footnote-24)

Рассмотрев основные содержательные и процессуальные теории мотивации можно сделать вывод о том, что они все имеют интересное наполнение и достаточно обширное поле для изучения, но для применения на практике ни одна из них не является абсолютной. Кроме того, ни одна из теорий не рассматривает личность с учетом ее текущего состояния, в том числе возраста, возможностей карьерного роста, и т.д.

Далее рассмотрим некоторые значимые для понимания процессов мотивации личности работы отечественных ученых в области отношения к труду.

В России первой научной попыткой разобраться в отношении человека к труду стала «Программа исследования личности в ее отношении к среде». Эта работа была написана А.Ф. Лазурским и С.Л. Франком в 1912 году. Она получила развитие в концепции В.Н. Мясищева «Психология отношений» в 1960 году.[[25]](#footnote-25) Однако наиболее значительными были две исследовательские работы под руководством профессора В.А. Ядова. Они были представлены в публикациях «Человек и его работа» (1967 г.) и «Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности» (1979 г.).

В.А. Ядов назвал свою теорию теорией «иерархической структуры диспозиций личности». В своем первом исследовании он установил, что «ведущим специфическим фактором, определяющим отношение рабочего к труду как потребности личности или как к средству существования, является содержание труда»[[26]](#footnote-26).

В следующей своей работе «Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности» В.А. Ядов выдвинул гипотезу об иерархической структуре диспозиций личности и ее социальной обусловленности. В результате этого исследования было установлено, что именно направленность интересов ориентирует людей в социальной действительности. Также было выделено, что формирование системы ценностей у человека обусловлено тем, какую деятельность осуществляет человек, как она организована, ее содержание.[[27]](#footnote-27)

Л.С. Выготский в своих работах тоже не оставил без внимания проблему детерминации и мотивации поведения человека. Так, в учебном пособии «Педология подростка» (1930–1931), он отводит большую главу вопросу о сущности интересов и их изменении в подростковом возрасте. Он считал, что проблема соотношения влечений и интересов является ключом к пониманию психического развития подростка, которое обусловлено прежде всего эволюцией интересов и поведения ребенка, изменением структуры, направленности его поведения.[[28]](#footnote-28) Несмотря на некоторую односторонность в вопросе об интересах, несомненно положительным в его взглядах было убеждение, что интересы не являются навыками, как считали в то время многие психологи.

В другой работе – «Истории развития высших психических функций» – Л.С. Выготский уделяет внимание вопросу о «борьбе мотивов».[[29]](#footnote-29) Одним из первых он стал разделять мотив и стимул, говорил о произвольной мотивации.

Также мотивацию, с позиции «теории установки», рассматривал Д.Н. Узнадзе (1966).[[30]](#footnote-30) Он отмечал, что источником активности является потребность, которую он понимал очень широко, а именно, как то, что является нужным для организма, но чем он в данный момент не обладает.

Считаю, что свой немаловажный вклад в теорию профессиональной мотивации молодежи внес А.С. Макаренко. Антон Семенович в 1927–1935 гг. возглавлял детскую коммуну имени Ф.Э. Дзержинского. Известно, что его работа с детьми и молодежью в данной коммуне была очень эффективна в плане трудового воспитания и обучения. Вот несколько принципов работы А.С. Макаренко с детьми:

1. активное участие каждого колониста в общественной жизни коммуны и решении повседневных производственных задач.
2. со стороны руководителей соблюдалось исключительное уважительное обращение с членами колонии;
3. создание атмосферы взаимного уважения;
4. высокая ответственность за свой участок работы.
5. поддержание веры в лучшее будущее.

Пятый пункт основан на следующем изречении выдающегося педагога, которое можно отнести к проблеме профессиональной мотивации молодежи: «Человек не может жить на свете, если у него нет впереди ничего радостного. Истинным стимулом человеческой жизни является завтрашняя радость…»[[31]](#footnote-31).

Очевидно, что стоит обратить самое пристальное внимание на работы А.С. Макаренко, несмотря на то, что они были несколько политизированы. Но это, в принципе, оправдано самой политической системой государства на тот период времени. Известно, что после второй мировой войны данная модель организации производства была широко распространена в западных странах и дала положительный эффект в плане личной мотивации сотрудников, которые были не только работающими по найму за зарплату, но и совладельцами.

Итак, рассмотрев вышеизложенные теории мотивации, учитывая исключительный опыт в воспитании и профессиональной мотивации молодых людей отечественных ученых, а также проанализировав выводы по каждой теории, можно сказать, что ни одна не является универсальной, но в каждой содержатся свои оригинальные идеи.

К недостаткам можно отнести то, что ни в одной из теорий мотивации не заложен четкий научный метод определения применения данной концепции к конкретной ситуации. Также в этих теориях не учитываются особенности текущего состояния личности (социальный статус, уровень потребностей, особенности карьерного роста и т.д.). Следовательно, руководитель должен иметь в виду, что для мотивации нет какого-то одного лучшего способа. То, что оказывается эффективным для мотивации одних людей, оказывается совершенно неважным для других. Поэтому, для достижения успеха в управлении персоналом, руководитель должен использовать совокупность методов поиска решения (эвристический подход).

«Чтобы использовать человеческие ресурсы эффективно, руководитель должен искать для выполнения каждого задания такого человека, чья основная мотивация соответствует особенностям задания или должности».[[32]](#footnote-32)

Руководителю, по моему мнению, необходимо в своей работе правильно сориентировать работника на результат, также работник должен видеть последствия своего труда для окружающих и быть уверенным в своем вознаграждении. А также, насколько возможно, необходимо руководствоваться в своей работе принципом справедливости и способствовать «обогащению» содержания труда.

Таким образом, необходимо подчеркнуть, что в сложных современных условиях, ежедневно и ежечасно меняющихся ситуациях, единственным критерием принятия решения являются мотивы поведения работника, которые определяются «на берегу» тонкими управленческими решениями.

**1.2 Особенности трудовой мотивации у молодежи**

мотивация молодежь профессиональный

На данном этапе работы необходимо определиться, какой именно возрастной интервал будем рассматривать. Ведь определение «молодежь» достаточно расплывчатое и требует уточнения.

Предлагаю принять во внимание возрастные границы, которые определил В.П. Лисовский. В одной из своих работ он указывает: «молодежь – поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 30 лет»[[33]](#footnote-33).

В связи с тем, что в рамках данной работы невозможно наиболее полно охватить все особенности такого достаточно широкого возрастного диапазона, предлагаю принять к рассмотрению интервал от 16 до 22 лет. Такие возрастные рамки автор задает согласно своим собственным представлениям и опираясь на периодизацию развития человека как субъекта труда по Е.А. Климову[[34]](#footnote-34) и по Д. Сьюперу[[35]](#footnote-35). На этот возраст приходится период профессионального самоопределения и обучения. И, соответственно, именно в этом возрасте должна происходить основная закладка всего дальнейшего жизненного пути человека.

Особенности мотивационной сферы молодежи именного этого возраста всесторонне рассмотрел А.В. Батаршев в своей работе «Учебно-профессиональная мотивация молодежи»[[36]](#footnote-36).

В ней он указывает на то, что строение мотивационной сферы личности определяются в значительной степени ценностными ориентациями. Их структура зависит от социально-экономического развития общества. На данном этапе развития нашего общества в основном декларируются индивидуалистические ценности. И, соответственно, это накладывает определенный отпечаток на формирование мотивационной сферы личности, на ее цели, идеалы, убеждения, интересы и т.д.

В частности, приводятся данные исследования, в котором определялась система ценностных ориентаций учащихся первого курса Санкт-Петербургского Морского технического колледжа (СПбМТК).[[37]](#footnote-37) Было выявлено, что в общей иерархии ценностей преобладают такие ценности, как «любовь», «здоровье», «друзья» и «счастливая семейная жизнь». Соответственно, именно данные критерии и детерминируют поведение молодого человека, являются важнейшей характеристикой его личности.

Также приводятся данные другого исследования, цель которого заключалась в изучении мотивов выбора профессии курсантами СПбМТК. В рамках этого исследования были выявлено, насколько четко сформированы у молодых людей уровни ценностных ориентаций, жизненных планов, мотивов и потребностей.[[38]](#footnote-38)

Установлено, что для молодежи весьма значимо быть признанным окружающими, для них характерно стремление к самоутверждению. Также много внимания уделяется обдумыванию дальнейшей жизненной стратегии для более «выгодного» самоопределения во взрослой жизни. «…Очевидна потребность в жизненном и профессиональном самоопределении, полной самореализации в ближайшем будущем. Духовную жизнь такая молодежь пытается строить на достаточно высоких идеалах дружбы, ценит доверительное отношение между людьми».[[39]](#footnote-39)

В литературе также указывается, что одним из особенностей мотивационных моментов молодежи является обостренное на данном возрастном этапе чувство взрослости, которое опосредовано формированием способности в автономии, уважении и признании. Закладка и формирование этих потребностей происходит в подростковом и юношеском возрасте и связана с методом и стилем воспитания родителями. Этот вопрос был подробно освещен Ж.К. Дандаровой[[40]](#footnote-40) и Г.С. Никифоровым.[[41]](#footnote-41)

В частности, Г.С. Никифоровым было указано на важную роль самооценки в самовоспитании и саморегуляции личности. Было также сказано, что для своевременного достижения молодым человеком зрелости и личного самоопределения необходимо вовремя обрести относительную независимость от опеки и контроля со стороны взрослых. В случае неграмотного поведения родителей, учителей в отношении молодого человека, может блокироваться процесс его индивидуализации, что не позволит ему стать полноценным членом общества.

Следовательно, одним из важнейших условий для формирования мотивационной сферы является удовлетворенная потребность в автономии.

Еще также необходимо выделить потребность в уважении и признании как важный аспект особенности формирования мотивации у молодежи. Эти потребности формируются в подростковом возрасте одновременно с чувством взрослости. И у молодых людей в возрасте от 16 до 22 лет они также требуют удовлетворения. А.В. Батаршев указывает, что если эти потребности удовлетворяются, то человек испытывает чувство уверенности в себе, чувство значимости и собственного достоинства.[[42]](#footnote-42) И наоборот, «если данная потребность не удовлетворяется, это вызывает у индивидуума состояние ненужности, беспомощности, становиться почвой для уныния и собственного уничижения».[[43]](#footnote-43)

И еще одна особенность мотивации молодежи, – мотивация личностной направленности. В своей работе Барташов А.В. приводит результаты исследования, которые были представлены в работе И.Д. Егорычевой «Психологические особенности личностной направленности подростка и возможности ее коррекции».[[44]](#footnote-44)

И.Д. Егорычева предлагает делить личностную направленность на следующие типы:

1) Гуманистическая направленность. Она, в свою очередь, делится на гуманистическую направленность с альтруистической акцентуацией и на гуманистическую направленность с индивидуалистической акцентуацией характера;

2) Эгоистическая направленность, которая тоже подразделяется на 2 подтипа: с индивидуалистической акцентуацией и с эгоцентрической акцентуацией;

3) Депрессивная направленность;

4) Суицидальная направленность;

5) Направленность по отношению к сферам жизнедеятельности индивидуума;

6) Направленность на себя;

7) Направленность на взаимодействие и общение, ориентация на совместную деятельность и социальное одобрение;

8) Направленность на задачу (дело).

Необходимо указать, что наиболее предпочтительнее для формирования положительной мотивации на учебную и трудовую деятельность следующие личностные направленности: направленность по отношению к сферам жизнедеятельности индивидуума, направленность на взаимодействие и общение, ориентация на совместную деятельность и социальное одобрение, направленность на задачу (дело). Крайне отрицательный вектор направленности имеют следующие: эгоистическая направленность с эгоцентрической акцентуацией, депрессивная направленность, суицидальная направленность.

Для своевременного выявления негативных личностных направленностей можно рекомендовать проведение тестовых опросов учащихся старших классов и студентов. Также вместе с педагогами в эту работу должны подключаться и родители.

Ниже будут приведены рекомендуемые методики для определения личностной направленности.

В контексте данной работы необходимо отметить что существует четыре уровня сформированности мотивации[[45]](#footnote-45):

– первый уровень (низкий). У молодых людей недостаточно положительных мотивов, не выражены цели учения и труда, потребностно-мотивационные компоненты представлены слабо;

– второй уровень мотивации (средний). Характеризуется проявлением определенного интереса к учебной деятельности и профессии. Но, не смотря на это, молодые люди еще не способны руководить своими побуждениями, заниматься самовоспитанием. Данный уровень мотивации еще недостаточно устойчив;

– третий уровень мотивации (высокий). Диспозиции мотивационной сферы молодых людей хорошо развиты, есть четкое понимание путей достижения своих целей через сформированные мотивы. Но, однако, для дальнейшего становления еще необходима помощь педагогов-практиков;

– четвертый уровень мотивации (высший). Отличается высокой устойчивостью мотивационной сферы. Смысложизненные ориентации молодых людей с данной мотивацией стабильны и лежат в области выбора профессионального пути и планирования жизнедеятельности. Они способны на самореализацию, в перспективе становятся самоактуализирующимися личностями, высококлассными специалистами-профессионалами.

Итак, необходимо отметить, что важнейшей основой мотивации молодого человека на дальнейшее успешное обучение и трудовую деятельность является правильное воспитание в подростковом возрасте со стороны взрослых, понимание ими всех особенностей данного возраста. Необходимо вовремя признать право на определенную автономию повзрослевшего ребенка, удовлетворять его потребности в уважении и признании и вовремя рассмотреть негативную личностную направленность. Также важно выявить уровень мотивации молодого человека и приложить определенные усилия (со стороны старшего поколения) для его совершенствования. Все это в комплексе будет базой для формирования положительной мотивации на дальнейшее обучение и трудовую деятельность.

**2. Методы исследования профессиональной мотивации**

**2.1 Методика «Определение структуры мотивации трудовой деятельности»**

Один из основополагающих моментов – определение структуры мотивации трудовой деятельности – позволяет выявить одноименная методика К. Замфира в модификации А. Реана.

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Напомним, что о внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Данная методика позволяет выявить нежелательное соотношение между внутренней мотивацией, внешней отрицательной и внешней положительной мотивацией. Наихудшим вариантом, который должен насторожить психологов и педагогов является тот, где наименьшее значение принадлежит внутренней мотивации, а наибольшее значение принадлежит внешней отрицательной мотивации (разница между степенями выраженности равна 4–3 баллам).

**2.2 Методика «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере»[[46]](#footnote-46)**

Следующая методика, которая представляет интерес в свете нашей работы, является «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно – потребностной сфере» (разработчик О.Ф. Потемкина).

Данная методика основана на работах Д.Н. Узнадзе (14), который, в свою очередь опирался на работы К. Юнга и Э. Фромма. Она позволяет диагностировать степень выраженности и взаимосвязь между собой социально-психологических установок у отдельной личности или группы людей.

Это прежде всего социально-психологические установки, связанные с «альтруизмом» и «эгоизмом», «процессуальной» и «результативной» направленностью, а также ориентацией на «свободу» и «власть», «труд» и «деньги».

Следует отметить, что можно на основании результатов использования методик, выявить несколько групп испытуемых:

1. Группа высокомотивированных испытуемых с гармоничными ориентациями. Все ориентации выражены сильно и в равной степени.

2. Группа низкомотивированных испытуемых, у которых всe ориентации выражены чрезвычайно слабо.

3. Группа с дисгармоничными ориентациями, у которых некоторые ориентации выражены сильно, а другие могут даже отсутствовать.

Результаты по этой методике согласовываются с изложенным ранее материалом – четыре уровня сформированности мотивации у молодых людей. Соответственно, с помощью этой методики возможно выявить на каком уровне находится мотивационная сфера индивида.

**2.3 Методика «Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности»**

Данная методика помогает определить ведущие потребности-мотиваторы личности. Методологической основой служит теория мотивации Д. Мак-Клеланда, а также ряд ее современных интерпретаций.

В рамках данной методики определяются доминирующие потребности исследуемого. В свете работы Д. Мак-Клеланда это следующие значимые мотивации: достижение успеха, стремление к власти, тенденция к групповому признанию и уважению.

Необходимо отметить, что знание молодыми людьми основных своих потребностей – исходный момент самомотивации, личностного менеджмента, и, соответственно, существенный плюс для выстраивания своего собственного жизненного пути, карьеры.

**2.4 Методика «Ценностные ориентации»[[47]](#footnote-47)**

Следующая представляемая методика для исследования мотивации у молодых людей «Ценностные ориентации» (автор М. Рокич).

Система ценностных ориентацийопределяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям. Данная методика основана на прямом ранжировании списка ценностей. М. Рокич различает два класса ценностей:

1. терминальные – убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться. Этот класс отвечает за нормативные идеалы, ценности личности на уровне убеждений, структуру ценностей;
2. инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации. Данный класс отвечает за ценности на уровне поведения, индивидуальные приоритеты, проявляющиеся в социуме.

По результатам денного теста психолог устанавливает индивидуальную закономерность в выстраивании испытуемым системы ценностных ориентаций.

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т.д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других и т.д. Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентации. Психолог должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удается выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов.

В связи с тем, что в основе данной методики лежит прямое ранжирование списка ценностей, то ее результат сильно зависит от адекватности самооценки испытуемого, и, соответственно, ее надежность снижается. Данные по этой методике рекомендуется подкреплять данными других методик.

**2.5 Методика «Диагностика удовлетворенности работой»[[48]](#footnote-48)**

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие. Она в определенной степени согласуется с рассмотренной нами ранее теорией мотивации Л. Портера – Э. Лоулера. С помощью этой методики можно определить, какая составляющая деятельности (учебы, работы) молодого человека является наименее благополучной, где у него назрела внутренняя неудовлетворенность.

Выделяют следующие элементы или показатели удовлетворенности работой:

– содержание и характер работы (ее интенсивность, значимость, результаты);

– условия работы;

– оплата труда, материальное вознаграждение;

– степень престижности работы;

– руководство (стиль управления, оценка труда, моральное стимулирование, система отбора и расстановка кадров);

– карьера и развитие личности, перспективы повышения разряда, квалификации и т.п.;

– окружение, психологический климат в коллективе.

В первую очередь, важно обратить внимание на удовлетворенность содержанием и характером работы. Интерес к процессу деятельности, ее значимости может быть важным мотивирующим фактором для молодого человека. И в случае получения низких баллов по данной шкале следует обратить на это внимание педагогов или руководителей.

**2.6 Методика «Диагностика эмоциональной направленности личности»[[49]](#footnote-49)**

Следующая методика, на которую необходимо обратить внимание – «Диагностика эмоциональной направленности личности».

Установлено, что ценность одних и тех же переживаний для разных лиц ранжирована по-разному. В связи с этим в психологию и было введено понятие общей эмоциональной направленности. Эмоциональная направленность, таким образом, связана с функционированием эмоции в качестве ценности, и только по этому признаку она отличается от морально-мировоззренческой.

Общая эмоциональная направленность человека сказывается прежде всего в выборе им той сферы деятельности, которая наиболее соответствует этой направленности.

Б.И. Додонов предлагает выделять 10 типов общей эмоциональной направленности человека:

1. Альтруистическая направленность

2. Коммуникативная направленность

3. Глористическая направленность (на самоутверждение)

4. Практическая направленность (радость от процесса работы)

5. Пугностическая направленность (удовлетворение от преодоления опасности)

6. Романтическая направленность

7. Гностическая направленность (удовлетворение от решения трудных задач)

8. Эстетическая направленность

9. Гедонистическая направленность – на удовольствия

10. Акхизитивная направленность (на коллекционирование, накопление)

Тип общей эмоциональной направленности личности, выступая в качестве одного из системообразующих факторов всей психологической структуры, накладывает отпечаток на многие особенности эмоциональной сферы человека. Эмоциональная же сфера, в свою очередь, оказывает свое воздействие на восприятие человеком окружающей действительности, на его мечты и планы, на выбор деятельности, друзей, любимых, на творчество, на представление о счастье. Вместе с тем лицу с ярко выраженной определенной эмоциональной направленностью отнюдь не чужды и все другие побуждения. Но они существуют не независимо от главного типа эмоциональной направленности человека, а как бы пронизываются им.

В данной главе был сделан обзор основных методик, которые предлагаются для выявления мотивационных факторов у молодых людей в период их профессионального обучения и становления в профессии. С их помощью можно определить эмоциональную направленность личности, ее ценностные ориентации, доминирующие потребности, установить уровень мотивации и ее социально-психологические установки. Также здесь представлены методики на выявление уровня удовлетворенности работой и типа мотивации профессиональной деятельности.

Необходимо отметить, что своевременное проведение диагностики молодых людей представленными методиками позволит преподавателям, родителям, старшим наставникам, а также непосредственно самим испытуемым провести необходимую коррекцию мотивационной структуры в учебной и профессиональной деятельности.

**Заключение**

В данной работе были рассмотрены некоторые теории мотивации как зарубежных так и отечественных ученых. В результате их анализа и сопоставления, было установлено, что среди них наиболее перспективными являются теория профессиональной мотивации Д. Мак-Клеланда, К. Адельфера и модель Л. Портера – Э. Лоулера. Был сделан вывод о том, что совокупность этих теорий мотивации профессиональной деятельности, наработки отечественных ученых в этой области, а также, в частности А.С. Макаренко, будет оптимальным для применения в работе с молодежью.

Во второй главе были рассмотрены особенности мотивации профессиональной деятельности молодых людей в возрасте от 16 до 22 лет. Выявлены следующие особенности:

1. Потребность в автономии
2. Потребность в самоутверждении, самореализации
3. Потребность в уважении, признании своих заслуг
4. Определенная система ценностных ориентаций (индивидуалистические ценности)
5. Своевременное выявление личностной направленности (особенно негативной)

Были предложены методики для анализа мотивационных факторов. С помощью данных методик возможно вовремя распознать в какой мере та или иная особенность мотивации молодых людей удовлетворяется. Также, по результатам этих методик, можно определить эмоциональную направленность личности, ее ценностные ориентации, доминирующие потребности, установить уровень мотивации и ее социально-психологические установки. Также были представлены методики на выявление уровня удовлетворенности работой и типа мотивации профессиональной деятельности.

Все эти знания особенностей мотивационной сферы молодежи позволят эффективно использовать различные мотивационные системы на предприятиях и в учебных заведениях. Это, в свою очередь, позволит повысить не только производительность труда и успешность обучения, но и скорректировать ценностно-мотивационную систему молодых людей.

**Литература**

1. Батаршев А.В. Учебно-профессиональная мотивация молодежи. – М.: Академия, 2009.
2. Большая энциклопедия психологических тестов. – М.: Эксмо, 2006.
3. Выготский Л.С. Детская психология. Педология подростка. Т. 4 – М.: Педагогика, 1984.
4. Выготский Л.С*.* История развития высших психических функций // Психологическая наука и образование. –1996. – №2. С. 10–12.
5. Гильбух Ю.З. Психологические факторы построения трудовых процессов // Социалистический труд. – 1969. – №3. С. 15–17.
6. Гребенюк О.С. Проблемы формирования мотивации учения и труда у учащихся средних профтехучилищ: дидактический аспект. – М.: Академия, 1985.
7. Додонов Б.И. В мире эмоций. – Киев: Политиздат, 1987.
8. Егорычева И.Д. Психологические особенности личностной направленности подростка и возможности ее коррекции: автореф. дис. … канд. психол. наук. – М., 1984. – 22 с.
9. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта, МПСИ, 2000.
10. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. – М.: Аспект-Пресс, 2003.
11. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы – СПб: Питер, 2000.
12. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Юнити, 1998.
13. Макаренко А.С. Педагогическая поэма. – М.: Молодая гвардия, 1985.
14. Макаренко А.С. Флаги на башнях. – М.: Правда, 1983.
15. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности: тексты / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузырея. – М.: МГУ, 1982.
16. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурн Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992.
17. Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д.Е. Сьюпера // Вопросы психологии. – 1975. – №5. С. 22–29.
18. Мошенский М. Доктрина «Гуманизации труда» и современные методы эксплуатации // Социалистический труд. – 1977. – №4.С. 35–37.
19. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996.
20. Носкова О.Г. Психология труда. – М.: Академия, 2004.
21. Практическая психодиагностика. Методика и тесты / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: БАХРАХ-М, 2001.
22. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Академия, 2008.
23. Психология подростка. Полное руководство / под ред. А.А. Реана. – М.: Прайм-Еврознак, 2003.
24. Социология молодежи /Под ред. В.Т. Лисовского. – СПб.: Санкт-Петербургский Университет, 1996.
25. Узнадзе Д.Н. Психологические исследования. – М.: Наука, 1966.
26. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. **Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Институт психотерапии, 2005.**
27. Цандер Э. Практика управления. – Обнинск: Титул, 1992.
28. ШульцД., Шульц С. Психология и работа. – СПб: Питер, 2003.
29. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. – М.: Омега-Л, 2007.
30. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. – Л.: Наука, 1979.
1. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. – М., 2008.- С. 7. [↑](#footnote-ref-1)
2. Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента. М., 1992.- С. 359. [↑](#footnote-ref-2)
3. там же – С. 262. [↑](#footnote-ref-3)
4. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности: тексты / под ред. Ю.Б.Гиппенрейтер, А.А. Пузырея. – М., 1982. [↑](#footnote-ref-4)
5. Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента – М., 1992, С.267 [↑](#footnote-ref-5)
6. Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента – М., 1992. [↑](#footnote-ref-6)
7. Носкова О.Г. Психология труда – М., 2004. [↑](#footnote-ref-7)
8. Носкова О.Г. Психология труда – М., 2004. [↑](#footnote-ref-8)
9. ШульцД., Шульц С. Психология и работа. – СПб., 2003, С.279. [↑](#footnote-ref-9)
10. Носкова О.Г. Психология труда – М., 2004. [↑](#footnote-ref-10)
11. Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента. М., 1992.- [↑](#footnote-ref-11)
12. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. – СПб.: Питер, 2003. [↑](#footnote-ref-12)
13. Там же [↑](#footnote-ref-13)
14. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурн Ф. Основы менеджмента. – М., 1992. [↑](#footnote-ref-14)
15. Занковский А.Н. Организационная психология. – М., 2000. [↑](#footnote-ref-15)
16. Мескон М.Х. Основы менеджмента. М. 1992. С. 377 [↑](#footnote-ref-16)
17. ШульцД., Шульц С. Психология и работа. – СПб., 2003. [↑](#footnote-ref-17)
18. Мескон М.Х. Основы менеджмента. М. 1992. С. 377 [↑](#footnote-ref-18)
19. ШульцД., Шульц С. Психология и работа. – СПб., 2003 [↑](#footnote-ref-19)
20. ШульцД., Шульц С. Психология и работа. – СПб., 2003 [↑](#footnote-ref-20)
21. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. – М., 2008. [↑](#footnote-ref-21)
22. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурн Ф. Основы менеджмента. – М., 1992. [↑](#footnote-ref-22)
23. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурн Ф. Основы менеджмента. – М., 1992. [↑](#footnote-ref-23)
24. Там же [↑](#footnote-ref-24)
25. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. – М., 2008. [↑](#footnote-ref-25)
26. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. – М., 2003. [↑](#footnote-ref-26)
27. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. -Л.: Наука, 1979. [↑](#footnote-ref-27)
28. Выготский Л.С. Детская психология. Педология подростка. Т. 4 – М., 1984. [↑](#footnote-ref-28)
29. Выготский Л.С*.* История развития высших психических функций // Психологическая наука и образование. –1996. –№2. С. 10-12. [↑](#footnote-ref-29)
30. Узнадзе Д.Н. Психологические исследования. - М., 1966 [↑](#footnote-ref-30)
31. Макаренко А.С. Педагогическая поэма.- М.: Молодая гвардия, 1985.- С. 114. [↑](#footnote-ref-31)
32. Цандер Э. Практика управления. М. 1993. С. 215 [↑](#footnote-ref-32)
33. \*Социология молодежи /Под ред. В. Т. Лисовского. Кн. 1-3, М, 1995. С.35 [↑](#footnote-ref-33)
34. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М., 1998. [↑](#footnote-ref-34)
35. Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д.Е. Сьюпера // Вопросы психологии. – 1975. - №5. С. 22-29. [↑](#footnote-ref-35)
36. Батаршев А.В. Учебно-профессиональная мотивация молодежи. – М., 2009. [↑](#footnote-ref-36)
37. Батаршев А.В. Учебно-профессиональная мотивация молодежи. – М.,2009. С.22. [↑](#footnote-ref-37)
38. Там же, С.23 [↑](#footnote-ref-38)
39. Там же, С.27. [↑](#footnote-ref-39)
40. Психология подростка. Полное руководство / под ред. А.А. Реана. – М., 2003. [↑](#footnote-ref-40)
41. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности. – СПб., 1996. [↑](#footnote-ref-41)
42. Батаршев А.В. Учебно-профессиональная мотивация молодежи. – М.: Академия, 2009. [↑](#footnote-ref-42)
43. Там же, С.31 [↑](#footnote-ref-43)
44. Егорычева И.Д. Психологические особенности личностной направленности подростка и возможности ее коррекции: автореф. дис. … канд. психол. наук. – М., 1984. [↑](#footnote-ref-44)
45. Гребенюк О.С. Проблемы формирования мотивации учения и труда у учащихся средних профтехучилищ: дидактический аспект. – М., 1985. [↑](#footnote-ref-45)
46. Практическая психодиагностика. Методика и тесты / под ред. Д.Я. Райгородского - Самара , 2001. [↑](#footnote-ref-46)
47. Большая энциклопедия психологических тестов. М., 2006. [↑](#footnote-ref-47)
48. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. **Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М., 2005.** [↑](#footnote-ref-48)
49. Додонов Б.И. В мире эмоций. — Киев, 1987. [↑](#footnote-ref-49)