**Содержание**

Введение

Глава 1. Теоретические основы изучения профессиональной мотивации

1.1 Сущность профессиональной мотивации

1.2 Социально-психологические особенности студенческого возраста

1.3 Специфика мотивации профессионального выбора студента

Глава 2. Эмпирическое изучение динамики профессиональной мотивации у студентов – менеджеров

2.1 Организация и методы исследования

2.2 Результаты изучения динамики профессиональной мотивации у студентов – менеджеров

2.3 Рекомендации по оптимизации профессиональной мотивации у студентов – менеджеров

Заключение

Список использованной литературы

Приложение

**Введение**

Проблема формирования мотивации и ценностных ориентаций является неотъемлемой частью развития личности человека. В переходные, кризисные периоды развития возникают новые мотивы, новые ценностные ориентации, новые потребности и интересы, а на их основе перестраиваются и качества личности, характерные для предшествующего периода. Таким образом, мотивы, присущие данному возрасту выступают в качестве личностнообразующей системы и связаны с развитием самосознания, осознания положения собственного “Я” в системе общественных отношений. Как ценностные ориентации, так и мотивы относятся к важнейшим компонентам структуры личности, по степени сформированности которых можно судить об уровне сформированности личности.

Актуальность проблемы исследования заключается в том, что проблема профессиональной мотивации в настоящее время приобретает особое значение. Именно в ней специфическим образом высвечиваются основные моменты взаимодействия индивида и общества, в котором образовательный процесс приобретает приоритетное значение.

Изучение структуры профессионально-ориентированной мотивации студентов, знание мотивов позволит психологически обоснованно решать задачи повышения эффективности профессиональной деятельности: правильно осуществлять отбор, обучение, расстановку кадров, планировать профессиональную карьеру.

Студенческий возраст представляет особый период жизни человека. Заслуга самой постановки проблемы студенчества как особой социально-психологической и возрастной категории принадлежит психологической школе Б.Г. Ананьева. Одними из важнейших компонентов профессиональной деятельности является мотивационный комплекс личности: мотивация учебной и профессиональной деятельности, мотивация успеха и боязнь неудачи, факторы привлекательности профессии для студентов, обучающихся в вузе. Правильное выявление профессиональных мотивов, интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворённости профессией в будущем. Отношение к будущей профессии, мотивы её выбора являются чрезвычайно важными факторами, обуславливающими успешность профессионального обучения.

Проблема мотивации и мотивов поведения и деятельности - одна из стержневых в психологии. Этой проблемой с давних пор занимались такие отечественные ученые как В.Г. Асеев, Баткаева И.А., И.А. Васильев, В.К. Вилюнас, Б.И. Додонов, В.А. Иванников, Е.П. Ильин, Д.А., Кикнадзе, Л.П. Кичатинов, В.И. Ковалёв, А.Н. Леонтьев, B.C. Магун, С.Г. Москвичёв, Л.И. Петражицкий, П.В. Симонов, Уткин Э.А., А.А. Файзуллаев, Ш.Н. Чхартишвили, П.М. Якобсон; среди зарубежных ученых, занимавшихся данной проблемой, можно выделить: X.Хекхаузена, Д.В. Аткинсона, Д.Халла, А.Г. Маслоу.

В настоящее время в науке не выработан единый подход к проблеме мотивации поведения человека, не устоялась терминология, не сформулированы чётко основные понятия. Особенно малоизученной оказалась структура профессионально-педагогической мотивации у студентов в процессе подготовки специалиста в вузе.

Цель исследования: изучить динамику профессиональной мотивации у студентов – менеджеров.

Объект исследования: мотивационная сфера личности.

Предмет исследования: динамика профессиональной мотивации у студентов – менеджеров.

Гипотеза исследования: переход от старшего школьного возраста к студенческому сопровождается противоречиями и ломкой привычных жизненных представлений. Необходимо учитывать, что отличия в мотивации могут наблюдаться у студентов различных курсов, факультетов и специальностей.

Задачи исследования:

1) проанализировать степень разработанности проблемы – динамика профессиональной мотивации – в отечественной и зарубежной литературы;

2) выявить ведущие мотивы профессиональной деятельности и динамику профессиональной мотивации у студентов – менеджеров;

3) разработать рекомендации по оптимизации профессиональной мотивации у студентов – менеджеров.

Методы исследования:

1. Метод организации исследования – метод срезов, сравнительный;
2. Эмпирические методы – тестирование;
3. Метод обработки результатов – количественный и качественный анализ с применением математической статистики;
4. Метод интерпретации – структурный.

В работе применялся опросник на выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности

Эмпирической базой исследования выступили группы 110601 (25 человек) и 110806 (21 чел.) БелГУ специальности «Управление персоналом».

**Глава 1. Теоретические основы изучения профессиональной мотивации**

**1.1 Сущность профессиональной мотивации**

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом. Вследствие изменения содержания труда в условиях научно-технического прогресса, широкой автоматизации и информатизации производства, в результате повышения уровня образования и социальных ожиданий сотрудников значение мотивации в управлении персоналом ещё более возросло, усложнилось содержание этого рода управленческой деятельности. Сегодня, для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высоко организованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Обеспечить эти качества работника невозможно с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности, и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование таких работников - задача мотивационного менеджмента. Что же представляет собой мотивация, и как она влияет на организационное поведение? [10, С.177]

Если спросить разных руководителей, что такое мотивация, то в их определениях, наверняка, будут такие понятия, как "желания", "потребности", "стремления", "мотивы", "цели", "задачи" или "стимулы". Все эти понятия так или иначе отражены в следующем определении мотивации. Мотивация - это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной **цели.** [11, С.119]

Существуют различные способы мотивации, из которых назовем следующие:

1. Нормативная мотивация - побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т.п.;

2. Принудительная мотивация, основывающаяся на использовании власти и угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований;

3. Стимулирование - воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ - стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

Первые два способа мотивации являются прямыми, ибо предполагают непосредственное воздействие на человека, третий способ - стимулирование - косвенный, поскольку в его основе лежит воздействие внешних факторов - стимулов. [21, С.186]

Главное в мотивации - ее неразрывная связь с потребностями человека. Человек стремится снизить напряжение, выражающееся в состоянии беспокойства и тревоги, которое возникает у него, когда он испытывает нужду (не всегда осознаваемую) в удовлетворении какой-либо потребности (биологической или социальной).

Потребность - это испытываемая человеком нехватка чего-либо, находящегося вне его, необходимого для поддержания нормальной жизнедеятельности. [17, С.76]

Люди в процессе работы стремятся к удовлетворению различных потребностей, как физиологических, так и социальных. Для многих людей работа - это способ зарабатывания денег, с помощью которых могут быть удовлетворены основные биологические потребности (в еде, одежде, жилье и др.). Профессиональный труд позволяет человеку удовлетворять не только биологические, но и социальные потребности, то есть потребности, которые присущи человеку как существу социальному. Помимо зарабатывания денег человек стремится производить хорошее впечатление на окружающих, устанавливать хорошие отношения с ними, самоутверждаться, развиваться, оказывать влияние на других людей или иметь уверенность в завтрашнем дне. Не все потребности, активизирующие поведение человека, осознаются им в полной мере. Так, например, потребность во власти, в независимости может проявляться в крайне болезненной реакции работника на любое давление или на усиление внешнего контроля, хотя истинные истоки такого поведения могут и не осознаваться. [7, С.166]

Мотивация делает поведение человека целенаправленным. Цель здесь – это то, что может привести к ликвидации испытываемого человеком состояния нужды в чем-либо. Достижение цели приводит к уменьшению или исчезновению напряжения. Достижение цели восстанавливает физиологическое и психологическое равновесие. Прием пищи удовлетворяет голод, встреча с друзьями способствуют восполнению дефицита в общении. Целями в этих случаях являются пища и получение признания от других людей. [1, С.22]

Основными функциями мотивации являются:

**Побуждение к действию.** Мотивы - это то, что заставляет человека действовать или является стимулом к действию. В этом смысле человек, активно действующий для достижения определенной цели, которая позволит ему удовлетворить какую-либо потребность, будет рассматриваться как мотивированный, а пассивный, равнодушный или бездействующий - как немотивированный или обладающий низкой мотивацией.

**Направление деятельности.** Люди постоянно принимают решения о том, как они будут достигать своих целей. Например, голодный человек может сделать выбор между тем, чтобы пообедать дома, на работе или перекусить на улице. Человек, испытывающий чувство одиночества, может выбирать между разными друзьями или разными компаниями. Работник, стремящийся произвести благоприятное впечатление на своего руководителя, также может выбирать разные варианты: работать особенно усердно над важной задачей, оказать руководителю какую-то услугу или польстить ему. Все эти действия имеют нечто общее – они представляют собой некоторые выборы, которые направляют усилия человека на достижение определенной цели, позволяющей удовлетворить соответствующую потребность.

**Контроль и поддержание поведения,** направленного на достижение цели, выражается в определенной настойчивости в достижении этой цели. Мотивация делает человека пристрастным, заинтересованным. Так человек, поведение которого определяется денежной мотивацией, стремящийся к зарабатыванию денег, в разных ситуациях и при разных обстоятельствах будет действовать в соответствии с этой доминантой. Поставленные перед ним задачи или открывающиеся возможности он будет рассматривать преимущественно с точки зрения возможности зарабатывания денег. [6, С.107]

Центральное место в теории мотивации занимает понятие «мотив». Мотив - это преимущественно осознанное внутреннее побуждение личности к определенному поведению, направленному на удовлетворение ею тех или иных потребностей. Нередко мотивы определяют и как первоначально не актуализированную готовность человека к определенному поведению. Актуализация мотива означает превращение его в главный импульс психологической активности, детерминирующий поведение. Какие же стороны поведения человека раскрываются в понятии мотива? [5, С.247]

Мотив характеризует, прежде всего, волевую сторону поведения, т.е. он неразрывно связан с волей человека. Можно сказать, что мотив - это импульс и причина человеческой активности. Он представляет собой преимущественно осознанное побуждение. Несмотря на то, что многие мотивы зарождаются в подсознании, тем не менее, они становятся движущей силой, детерминантой поведения, лишь, будучи в большей или меньшей степени осознаны. Мотив порождается определенной потребностью, выступающей конечной причиной человеческих действий. Он - феномен психологии, субъективной реальности, т.е. сознания и подсознания. Хотя мотив выражает готовность к действию, побуждает к нему, он может, и не перерасти в действие или поведение, в этом случае имеет место борьба мотивов, в которой побеждает и актуализируется наиболее сильный из них [10, С.192].

Понятие «мотив» включает такие понятия, как потребность, побуждение, влечение, склонность, стремление и т. д. При всех различиях в оттенках значения этих терминов указывают на «динамический» момент направленности действия на определенные целевые состояния, которые независимо от их специфики всегда содержат в себе ценностный момент и которые субъект стремится достичь, какие бы разнообразные средства и пути к этому ни вели. При таком понимании можно предположить, что мотив задается таким целевым состоянием отношения «индивид—среда», которое само по себе желательнее или удовлетворительнее наличного состояния. Из этого весьма общего представления можно вывести ряд следствий об употреблении понятий «мотив» и «мотивация» при объяснении поведения или, по меньшей мере, вычленить некоторые основные проблемы психологического исследования мотивации. Если понимать мотив как желаемое целевое состояние в рамках отношения «индивид—среда», то, исходя из этого, можно наметить основные проблемы психологии мотивации. [9, С.74]

1. Существует столько различных мотивов, сколько существует содержательно эквивалентных классов отношений «индивид—среда». Эти классы можно разграничить, основываясь на характерных целевых состояниях, стремление к которым часто наблюдается у людей. (Наряду с желаемыми целевыми состояниями мотивы в рамках некоторых отношений «индивид—среда» можно определить и через избегаемые состояния.) В данном случае мы имеем дело с проблемой содержательной классификации мотивов, составления их перечня. [9, С.109]

2. Мотивы формируются в процессе индивидуального развития как относительно устойчивые оценочные диспозиции. Необходимо выяснить на основании каких возможностей и активирующих воздействий среды возникают индивидуальные различия в мотивах, а также выяснить возможности изменения мотивов путем целенаправленного вмешательства. В данном случае мы имеем дело с проблемой развития и изменения мотивов.

3. Люди различаются по индивидуальным проявлениям (характеру и силе) тех или иных мотивов. У разных людей возможны различные иерархии мотивов. В данном случае перед нами встают проблемы измерения мотивов.

4. Поведение человека в определенный момент времени мотивируется не любыми или всеми возможными его мотивами, а тем из самых высоких мотивов в иерархии (т. е. из самых сильных), который при данных условиях ближе всех связан с перспективой достижения соответствующего целевого состояния или, наоборот, достижение которого поставлено под сомнение. Такой мотив активируется, становится действенным. В данном случае мы сталкиваемся с проблемой актуализации мотива, т. е. с проблемой выделения ситуационных условий, приводящих к такой актуализации. [9, С.111-117]

5. Мотив остается действенным, т. е. участвует в мотивации поведения, до тех пор, пока либо не достигается целевое состояние соответствующего отношения «индивид—среда», либо индивид к нему не приблизится, насколько позволят условия ситуации, либо целевое состояние не перестанет угрожающе отдаляться, либо изменившиеся условия ситуации не сделают другой мотив более насущным, в результате чего последний активируется и становится доминирующим. Действие, как и мотив, нередко прерывается до достижения желаемого состояния или распадается на разбросанные во времени части; в последнем случае оно обычно спустя определенное время возобновляется. Здесь мы сталкиваемся с проблемой выделения в потоке поведения частей действия, т. е. с проблемой смены мотивации, возобновления или последействия уже имевшей место мотивации.

6. Побуждение к действию определенным мотивом обозначается как мотивация. Мотивация мыслится как процесс выбора между различными возможными действиями, процесс, регулирующий, направляющий действие на достижение специфических для данного мотива целевых состояний и поддерживающий эту направленность. Короче: мотивация объясняет целенаправленность действия. В этом случае мы имеем дело с проблемой мотивации как общей целенаправленности деятельности и в особых случаях с проблемой мотивационного конфликта между различными целями.

7. Мотивация безусловно не является единым процессом, равномерно от начала и до конца пронизывающим поведенческий акт. Она, скорее, складывается из разнородных процессов, осуществляющих функцию саморегуляции на отдельных фазах поведенческого акта, прежде всего до и после выполнения действия. Так, вначале работает процесс взвешивания возможных исходов действия, оценивания их последствий. В данном случае мы сталкиваемся с проблемой аналитической реконструкции мотивации через гипотетические промежуточные процессы саморегуляции, характеризующие отдельные фазы протекания действия. [9, С.118-126]

8. Деятельность мотивирована, т.е. направлена на достижение цели мотива, однако ее не следует смешивать с мотивацией. Деятельность складывается из отдельных функциональных компонентов—восприятия, мышления, научения, воспроизведения знаний, речи или моторной активности, а они обладают собственным накопленным в ходе жизни запасом возможностей (умений, навыков, знаний), которыми психология мотивации не занимается, принимая их как данное. От мотивации зависит, как и в каком направлении будут использованы различные функциональные способности. Мотивацией также объясняется выбор между различными возможными действиями, между различными вариантами восприятия и возможными содержаниями мышления, кроме того, ею объясняется интенсивность и упорство в осуществлении выбранного действия и достижении его результатов. В данном случае мы сталкиваемся с проблемой многообразия влияний мотивации на наблюдаемое поведение и его результаты. [9, С.127]

**1.2 Социально-психологические особенности студенческого возраста**

мотивация студент профессиональная деятельность менеджер

Для студенческого возраста характерно завершение процесса роста, приводящего, в конечном итоге, к расцвету организма, создающего основания не только для особого положения молодого человека в учении, но и для овладения другими возможностями, ролями и притязаниями. С точки зрения возрастной психологии, в студенческом возрасте изменяются черты внутреннего мира и самосознания, эволюционизируют и перестраиваются психические процессы и свойства личности, меняется эмоционально-волевой строй жизни [15, С.72].

Юность - период жизни после отрочества до взрослости (возрастные границы условны - от15-16 до 21-25 лет). Это период, когда человек может пройти путь от неуверенного, непоследовательного отрока, притязающего на взрослость до действительного повзросления [23,С.8].

В юности у молодого человека возникает проблема выбора жизненных ценностей. Юность стремится сформировать внутреннюю позицию по отношению к себе («Кто Я?», «Каким Я должен быть?»), по отношению к другим людям, а также к моральным ценностям. Именно в юности молодой человек сознательно отрабатывает свое место среди категорий добра и зла. «Честь», «достоинство», «право», «долг» и другие характеризующие личность категории остро волнуют человека в юности. В юности молодой человек расширяет диапазон добра и зла до предельных границ и испытывает свой ум и свою душу в диапазоне от прекрасного, возвышенного, доброго до ужасного, неизменного злого. Юность стремится прочувствовать себя в искушениях и восхождении, в борьбе и одолении, падении и возрождении - во всем том многообразии духовной жизни, которое свойственно состоянию ума и сердца человека [24, С.48].

Как бы странно ни была направлена юность на поиск своего места в мире, сколь бы ни была она интеллектуально готова к осмыслению всего сущего, многого она не знает - еще нет опыта реальной практической и духовной жизни среди близких людей («Если бы молодость знала…»). Кроме того, именно в юности по-настоящему пробуждается данное природой стремление к другому полу. Это стремление может затмевать, несмотря на понимание, знания, убеждения и уже сформированные ценностные ориентации молодого человека. Юность - период жизни, когда над другими чувствами может доминировать всепоглощающая страсть к другому человеку [14, С.48].

Начав в отрочестве созидание своей личности, начав сознательно строить способы общения, молодой человек продолжает этот путь совершенствования значимых для себя качеств в юности. Однако у одних - это духовный рост через идентификацию с идеалом, а у других - выбор для подражания антигероя и связанные с этим последствия развития личности.

В этот период жизни человек решает, в какой последовательности он приложит свои способности для реализации себя в труде и в самой жизни.

Юность - чрезвычайно значимый период в жизни человека. Вступив в юность подростком, молодой человек завершает этот период истинной взрослостью, когда он действительно сам определяет для себя судьбу: путь своего духовного развития и земного существования. Он планирует свое место среди людей, свою деятельность, свой образ жизни. В то же время возрастной период юности может ничего не дать человеку в плане развития способности к рефлексии и духовности. Прожив этот период, выросший человек может остаться в психологическом статусе подростка [3, С.46].

Юность - период жизни человека, размещенный онтогенетически между отрочеством и взрослостью, ранняя молодость. Именно в юности происходит становление человека как личности, когда молодой человек, пройдя сложный путь онтогенетической идентификации уподобления другим людям, присвоил от них социально значимые свойства личности, способность к сопереживанию, к активному нравственному отношению к людям, к самому себе и к природе; способность к усвоению конвенциональных ролей, норм, правил поведения в обществе и др. [19,С.241]

В юности получает новое развитие механизм идентификации обособления. Также для этого возраста характерны свои новообразования.

Возрастные новообразования - это качественные сдвиги в развитии личности на отдельных возрастных этапах. В них проявляется особенности психических процессов, состояний, свойств личности, характеризующие ее переход на более высокую степень организации и функционирования. Новообразования юношеского возраста охватывают познавательную, эмоциональную, мотивационную, волевую сферы психики. Они проявляются и в структуре личности: в интересах, потребностях, склонностях, в характере.

Центральными психическими процессами юношеского возраста являются развитие сознания и самосознания. Благодаря развитию сознания у студентов формируется целенаправленное регулирование его отношений к окружающей среде и к своей деятельности, ведущей же деятельностью периода ранней юности является учебно-профессиональная деятельность [13,С.146].

К новообразованиям юности И. Кон относит развитие самостоятельного логического мышления, образной памяти, индивидуального стиля умственной деятельности, интерес к научному поиску.

Важнейшим новообразованием этого периода является развитие самообразования, то есть самопознания, а суть его - установка по отношению к самому себе. Она включает познавательный элемент (открытия своего «Я»), понятийный элемент (представление о своей индивидуальности, качествах и сущности) и оценочно-волевой элемент (самооценка, самоуважение). Развитие рефлексии, то есть самопознания в виде размышлений над собственными переживаниями, ощущениями и мыслями обуславливает критическую переоценку ранее сложившихся ценностей и смысла жизни - возможно, их изменение и дальнейшее развитие.

Смысл жизни - это важнейшее новообразование ранней юности. И.Кон отмечает, что именно в этот период жизни проблема смысла жизни становится глобально всеобъемлюще с учетом ближней и дальней перспективы.

Также важным новообразованием юности является появление жизненных планов, а в этом проявляется установка на сознательное построение собственной жизни как проявление начала поиска ее смысла [14,С.72].

В юности человек стремится к самоопределению как личность и как человек, включенный в общественное производство, в трудовую деятельность. Поиск профессии - важнейшая проблема юности. Знаменательно, что в юности некоторая часть молодежи начинает тяготеть к лидерству как предстоящей деятельности. Эта категория людей стремится научиться оказывать влияние на других и для этого изучает социальные процессы, сознательно рефлексируя на них [24, С.1].

Юность, обретая потенциал личности, входящей в пору второго рождения, начинает чувствовать освобождение от непосредственной зависимости тесного круга значимых лиц (родных и близких людей). Эта независимость приносит сильнейшие переживания, захлестывает эмоционально и создает огромное количество проблем. Для того чтобы дойти до понимания относительности любой независимости, для того чтобы ценить родственные связи и авторитет опыта старшего поколения, юности предстоит духовный путь библейского блудного сына через трудные, непереносимо тяжелые переживания отчуждения от круга значимых людей, через глубинные рефлексивные страдания и поиск истинных ценностей к возвращению в новой ипостаси - теперь уже в качестве взрослого, способного проидентифицировать себя со значимыми близкими и теперь уже окончательно принять их как таковых. Именно взрослый, социально зрелый человек несет в себе постоянство мировоззрения, ценностных ориентаций, органически сочетающих в себе не только «независимость», но и понимание необходимости зависимости - ведь личность несет в себе бытие общественных отношений [4, С.37].

**1.3 Специфика мотивации профессионального выбора студента**

Сейчас исследователям уже не приходится сомневаться в том, что успеваемость учащихся зависит в основном от развития учебной мотивации, а не только от природных способностей. Между этими двумя факторами существует сложная система взаимосвязей. При определенных условиях (в частности, при высоком интересе личности к конкретной деятельности) может включаться так называемый компенсаторный механизм. Недостаток способностей при этом восполняется развитием мотивационной сферы (интерес к предмету, осознанность выбора профессии и др.), и школьник/студент добивается больших успехов [16, С.402].

Однако дело не только в том, что способности и мотивация находятся в диалектическом единстве, и каждый из них определенным образом влияет на уровень успеваемости. Исследования, проведенные в вузах, показали, что сильные и слабые студенты отличаются вовсе не по интеллектуальным показателям, а по тому, в какой степени у них развита профессиональная мотивация. Конечно, из этого вовсе не следует, что способности не являются значимым фактором учебной деятельности. Подобные факты можно объяснить тем, что существующая система конкурсного отбора в вузы, так или иначе, проводит селекцию абитуриентов на уровне общих интеллектуальных способностей. Те, кто выдерживает отбор и попадает в число первокурсников, в целом обладают примерно одинаковыми способностями. В этом случае на первое место выступает фактор профессиональной мотивации; одну из ведущих ролей в формировании «отличников» и «троечников» начинает играть система внутренних побуждений личности к учебно-познавательной деятельности в вузе. В самой сфере профессиональной мотивации важнейшую роль играет положительное отношение к профессии, поскольку этот мотив связан с конечными целями обучения [22, С.233].

Применительно к учебной деятельности студентов в системе вузовского образования под профессиональной мотивацией понимается совокупность факторов и процессов, которые, отражаясь в сознании, побуждают и направляют личность к изучению будущей профессиональной деятельности. Профессиональная мотивация выступает как внутренний движущий фактор развития профессионализма и личности, так как только на основе ее высокого уровня формирования, возможно эффективное развитие профессиональной образованности и культуры личности.

При этом под мотивами профессиональной деятельности понимается осознание предметов актуальных потребностей личности (получение высшего образования, саморазвития, самопознания, профессионального развития, повышение социального статуса и т.д.), удовлетворяемых посредством выполнения учебных задач и побуждающих его к изучению будущей профессиональной деятельности [18, С.141].

Если студент разбирается в том, что за профессию он выбрал и считает ее достойной и значимой для общества, это, безусловно, влияет на то, как складывается его обучение. Исследования, проведенные в системе начального профессионального образования и в высшей школе, полностью подтверждают это положение.

С помощью экспериментов на материале различных российских вузов было установлено, что больше всего довольны избранной профессией студенты 1 курса. Но в течение всех лет учебы этот показатель неуклонно снижается вплоть до 5 курса [18, Самыгин С.И., С.141,]. Несмотря на то, что незадолго до окончания вуза удовлетворенность профессией оказывается наименьшей, само отношение к профессии остается положительным. Логично было бы предположить, что снижение удовлетворенности вызвано невысоким уровнем преподавания в вузе. Тем не менее, не следует переоценивать максимальную удовлетворенность профессией на первом году обучения. Студенты-первокурсники опираются, как правило, на свои идеальные представления о будущей профессии, которые при столкновении с реалиями подвергаются болезненным изменениям. Однако важно другое. Ответы на вопрос «Почему профессия нравится?» свидетельствуют, что ведущей причиной здесь выступает представление о творческом содержании будущей профессиональной деятельности. Например, студенты упоминают «возможность самосовершенствования», «возможность заниматься творчеством» и т. п. Что же касается реального учебного процесса, в частности, изучения специальных дисциплин, то здесь, как показывают исследования, лишь незначительное число студентов-первокурсников (менее 30%) ориентируются на творческие методы обучения. С одной стороны, перед нами - высокая удовлетворенность профессией и намерение по окончании вуза заниматься творческой деятельностью, с другой - желание приобрести основы профессионального мастерства преимущественно в процессе репродуктивной учебной деятельности. В психологическом плане эти позиции несовместимы, так как творческие стимулы могут формироваться только в соответствующей творческой среде, в том числе и учебной. Очевидно, формирование реальных представлений о будущей профессии и о способах овладения ею должно осуществляться начиная с 1-го курса. Комплексные исследования, посвященные проблеме отчисления из высшей профессиональной школы, показали, что наибольший отсев в вузах дают три предмета: математика, физика и иностранный язык. Выяснилось также, что причина не только в объективной трудности усвоения указанных дисциплин. Огромное значение имеет и то, что студент часто плохо представляет себе место этих дисциплин в своей будущей профессиональной деятельности. Ему кажется, что успеваемость по этим предметам не имеет никакого отношения к его узкоспециальной квалификации. (Заметим, что в настоящее время отношение к иностранному языку изменилось.) Следовательно, необходимым компонентом в процессе формирования у студентов реального образа будущей профессиональной деятельности является и аргументированное разъяснение значения тех или иных общих дисциплин для конкретной практической деятельности выпускников [18,С.148].

Таким образом, формирование положительного отношения к профессии является важным фактором повышения учебной успеваемости студентов. Но само по себе положительное отношение не может иметь существенного значения, если оно не подкрепляется компетентным представлением о профессии (в том числе и пониманием роли отдельных дисциплин) и плохо связано со способами овладения ею [2, С.294].

Очевидно, в круг проблем, связанных с изучением отношения студентов к избранной профессии, должен быть включен целый ряд вопросов. Это:

1) удовлетворенность выбором профессии;

2) динамика удовлетворенности от курса к курсу;

3) факторы, влияющие на формирование удовлетворенности: социально-психологические, психолого-педагогические, дифференциально-психологические, в том числе и половозрастные;

4) проблемы профессиональной мотивации, или, другими словами, система и иерархия мотивов, определяющих позитивное или негативное отношение к избранной профессии.

Эти отдельные моменты, как и отношение к профессии в целом, влияют на эффективность учебной деятельности студентов. Они, в частности, сказываются на общем уровне профессиональной подготовки, и потому данная проблема входит в число вопросов педагогической и социально-педагогической психологии. Но есть и обратная зависимость: на отношение к профессии, безусловно, влияют различные стратегии, технологии, методы обучения; влияют на него и социальные группы [12, С.119].

Другой важный фактор связан с мотивом творчества в будущей профессиональной деятельности, тягой к творчеству и теми возможностями, которые представляет для этого работа по специальности. Исследования показали, что данный фактор более значим для успевающих, менее значим для неуспевающих учащихся. Формирование творческого отношения к различным видам профессиональной деятельности, стимулирование потребности в творчестве и развитии способностей к профессиональному творчеству - необходимые звенья системы профессионального обучения и профессионального воспитания личности [20, С.274].

Несмотря на то, что удовлетворенность профессией обусловлена множеством факторов, ее уровень поддается вероятностному прогнозированию. Очевидно, эффективность такого прогноза определяется тем комплексом методик, которые будут применены для диагностики интересов и склонностей личности студента, его установок, ценностных ориентаций, а также характерологических особенностей [8, С.326].

Выводы.

Высокая отдача от работников возможна лишь в том случае, если они будут заинтересованы в конечном результате и будут положительно относиться к выполняемой работе. Это возможно лишь тогда, когда процесс работы и конечные ее результаты позволяют человеку удовлетворить важнейшие из его потребностей. То есть тогда, когда он имеет высокий уровень трудовой мотивации.

Правильное выявление профессиональных интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворенности профессией в будущем. Причиной неадекватного выбора профессии могут быть как внешние (социальные) факторы, связанные с невозможностью осуществить профессиональный выбор по интересам, так и внутренние (психологические) факторы, связанные с недостаточным осознанием своих профессиональных склонностей или с неадекватным представлением о содержании будущей профессиональной деятельности.

**Глава 2. Эмпирическое изучение динамики профессиональной мотивации у студентов – менеджеров**

**2.1 Организация и методы исследования**

После изучения теоретических основ нашей проблемы – динамики профессиональной мотивации у студентов – менеджеров – мы провели эмпирическое изучение по выявлению особенностей профессиональной мотивации.

Основной задачей нашего исследования являлось выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности у студентов Белгородского Государственного Университета факультета управления и предпринимательства. В исследовании принимали участие студенты группы 110601 (3 курс) и 110806 (1 курс).

Возрастной состав испытуемых от 17 до 23 лет. Общее количество составило 35 человека, из них 6 парней, 29 девушек.

Исследование проводилось в рабочей обстановке, во время перерыва. Перед выполнением тестов был проведен краткий инструктаж о правилах выполнения тестов.

В данном исследовании применялся опросник на выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности.

Этот опросник был выбран нами из-за удобство использования - тесты удобны, просты и практичны. Четкие, лаконичные вопросы – простые и понятные ответы.

Данная методика состоит из ряда утверждений, каждое их которых имеет 3 различных окончания. Необходимо из трёх вариантов окончания выбрать наиболее верный. Далее в бланке ответов, розданные испытуемым, отыскивается соответствующий ответ и отмечается, обводя его кружком. Отвечая на вопросы, не следует стремиться произвести заведомо приятное впечатление, т.к. важен не конкретный ответ, а суммарный бал по серии вопросов.

Методика предназначена для изучения мотивов профессиональной деятельности. Среди них условно выделены четыре основные группы:

1. мотивы собственного труда (МСТ). Студенты с данной группой мотивов характеризуются рациональным использованием рабочего времени для выполнения конкретных задач, соблюдением трудовой дисциплины, увлеченностью процессом труда и его результатами.
2. мотивы социальной значимости (МСЗ) характеризуют стремление студентов к согласованной работе в коллективе, их заинтересованность, инициативность, требовательность в совместной деятельности в целях достижения социально значимых результатов, осознанность общественного значения избранной профессии.
3. мотивы самоутверждения в труде (МСУТ) означают, что студенты стремятся к более полному выявлению и использованию своих личностных возможностей в профессиональной деятельности.
4. мотивы профессионального мастерства (МПМ). формируют у студентов применить знания для повышения качества работы и получения дополнительных профессиональных знаний, умений и навыков.

Исследования по выявлению ведущих мотивов профессиональной деятельности можно проводить и с одним испытуемым и с группой.

Результат, который получился и есть ведущий мотив профессиональной деятельности.

**2.2 Результаты изучения динамики профессиональной мотивации у студентов – менеджеров**

В результате проведенного нами исследования в группах были подсчитаны баллы, приведенные в таблице 2.1. (см. Приложение 1)

По данным таблицы видно явное преобладание одной группы мотивов профессиональной деятельности – мотивы самоутверждения в труде. Они доминирует у 21 тестируемого. У студентов 1 курса этот показатель встречается у 8 человек, а у студентов 3 курса – у 13 человек.

На втором месте стоят мотивы социальной значимости. Они преобладают у 9 учащихся. Из них 5 человек – студенты 1 курса и 4 человека - студенты 3 курса.

Мотивы профессионального мастерства доминируют у 3 студентов: 1 курс – 3 человека, 3 курс – 1 человек.

И, наконец, мотивы собственного труда встречаются только у 2 студентов: 1 курс – 1 человек, 3 курс -1 человек.

В результате исследования выявились следующие процентные соотношения:

Таблица 2.2.

|  |  |
| --- | --- |
|  № группыМотивы | Кол-во человек  |
| Группа 110601 | Группа 110806 |
| Мотивы собственного труда | 5,26% | 0,39% |
| Мотивы социальной значимости | 6,92% | 31,25% |
| Мотивы самоутверждения в труде | 68,42% | 50% |
| Мотивы профессионального мастерства  | 5,26% | 18,75% |

**Рис. 2.1. Гистограмма значимости мотивов профессиональной деятельности**

Данные гистограммы наиболее ярко показывают преобладание у студентов обоих курсов мотив самоутверждения в труде.

Профессиональна ориентация динамична, изменчива и представляет непрерывный процесс, протекающий под постоянным воздействием объективных и субъективных факторов. Структуру профессиональных мотивов можно выявлять на разных этапах становления профессионала: на этапе выбора профессии или специальности (взвешиваются все плюсы и минусы предлагаемой работы) в процессе работы по избранной специальности; при смене рабочего места.

Профессиональная мотивация формируется в результате целенаправленной деятельности школы, вуза и коллективов, в которых приходится работать выпускникам школ, вузов и других учебных заведений. При рассмотрении проблем, связанных с профессиональной мотивацией, вопрос о влиянии мотивации на успешность деятельности является одним из основных. Общепризнано, что от выраженность профессиональных мотивов зависит эффективность деятельности.

**2.3 Рекомендации по оптимизации профессиональной мотивации у студентов – менеджеров**

Общий смысл формирования оптимизации профессиональной мотивации состоит в том, что преподавателям желательно переводить учащихся с уровней отрицательного и безразличного отношения к учению к зрелым формам положительного отношения к учению - действенному осознанному и ответственному.

Воспитанию положительной мотивации учения способствуют общая атмосфера в вузе, группе; участие студента в коллективистических формах организации разных видов деятельности; отношения сотрудничества преподавателя и учащегося, помощь преподавателя не в виде прямого вмешательства в выполнение задания, а в виде советов; привлечение преподавателем студентов к оценочной деятельности и формирование у них адекватной самооценки. Кроме того, формирование мотивации способствуют занимательное изложение, необычная форма преподавания материала, вызывающая удивление у учащихся; эмоциональность речи преподавателя; ролевые игры, ситуация спора и дискуссии; анализ жизненных ситуаций; умелое применение преподавателем поощрения и порицания.

Особое значение здесь приобретает укрепление всех сторон умения студента учиться, обеспечивающее усвоение всех видов знаний и их применение в новых условиях, самостоятельное выполнение им учебных действий и самоконтроля, самостоятельный переход от одного этапа учебной работы к другой, включение учащихся в совместную учебную деятельность.

Работа преподавателя, прямо направленная на упрочнение и развитие мотивационной сферы, должна включать в себя следующие виды воздействий:

• актуализация уже сложившейся у школьника ранее мотивационных установок, которые надо не разрушать, а укреплять и поддержать;

• создание условий для появления новых мотивационных установок (новых мотивов, целей) и появление у них новых качеств (устойчивости, осознанности, действенности и др.);

• коррекция дефектных мотивационных установок, изменение внутреннего отношения студента как к уровню своих возможностей, так и к перспективе их развития.

Также немаловажно какими личностными качествами обладает преподаватель и насколько он сам заинтересован в преподаваемом предмете.

Рекомендации по оптимизации общения со студентами:

• никогда не оскорбляйте студента за неспособность что-то понять или сделать, глядя на него с высоты своего авторитета;

• прежде, чем ругать учащегося за неумение, необходимо попытаться понять причину его затруднений;

• преподаватель должен объединяться вместе со студентом против объективных трудностей, стать его союзником, а не противником или сторонним наблюдателем;

• не стоит забывать, что без помощи профессионала полноценного овладения профессией у студента не произойдет;

• необходимо показывать студенту искреннюю заинтересованность в нем. При оказании помощи выбирать доверительный стиль общения.

Выводы.

Из результатов проведенного нами исследования видно, что как у студентов первого курса, так и у студентов 3 курса доминируют мотивы самоутверждения в труде, т.е. в процессе перехода с одного курса на другой, мотивы профессиональной деятельности остаются неизменными. Это связано с тем, что профессиональная мотивация формируется у молодежи под влиянием факторов окружающей действительности, работы по профессиональной ориентации, проводимой в школе или соответствующих центрах профориентации.

**Заключение**

Высокая отдача от работников возможна лишь в том случае, если они будут заинтересованы в конечном результате и будут положительно относиться к выполняемой работе. Это возможно лишь тогда, когда процесс работы и конечные ее результаты позволяют человеку удовлетворить важнейшие из его потребностей. То есть тогда, когда он имеет высокий уровень трудовой мотивации.

Правильное выявление профессиональных интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворенности профессией в будущем. Причиной неадекватного выбора профессии могут быть как внешние (социальные) факторы, связанные с невозможностью осуществить профессиональный выбор по интересам, так и внутренние (психологические) факторы, связанные с недостаточным осознанием своих профессиональных склонностей или с неадекватным представлением о содержании будущей профессиональной деятельности.

Из результатов проведенного нами исследования видно, что как у студентов первого курса, так и у студентов 3 курса доминируют мотивы самоутверждения в труде, т.е. в процессе перехода с одного курса на другой, мотивы профессиональной деятельности остаются неизменными. Это связано с тем, что профессиональная мотивация формируется у молодежи под влиянием факторов окружающей действительности, работы по профессиональной ориентации, проводимой в школе или соответствующих центрах профориентации.

**Список использованной литературы**

* 1. Баткаева, И.А. Мотивация трудовой деятельности / И.А. Баткаева. – М.: ГАУ, 1996. – 134 с.
	2. Бодди, Д. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пэйтон / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 1999. – 816 с.
	3. Божович, Л.И. Изучение мотивации поведения детей и подростков / Под ред. Л.И.Божович и Л.В.Благонадежной. - М., 1972.
	4. Валеев, Т.И. Формирование структуры профессиональной мотивации студентов ПФФК УдГУ / Т.И. Валеев. - Ижевск , 2003. – 54 с.
	5. Веснин, В.Р. Менеджмент персонала: Учебное пособие / В.Р. Веснин. – М.: Элит, 2000. – 472 с.
	6. Виханский, О.С. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И.Наумов. – 3-е изд. М.: Гардарика, 1999. – 527 с.
	7. Десслер, Г. Управление перосналом / Г. Деслер. – М.: Бином, 1997. – 432 с.
	8. Дятлов, В.А. Управление персоналом: Учебник для вузов / В.А.Дятлов, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, В.Т. Пихало. – М.: Академия, 2000. – 736 с.
	9. Егоршин, А.П. Управление персоналом: Учебник / А.П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.
	10. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002, 512 с.
	11. Кибанов, А.Я. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Г.П. Гагаринская. – Самара, 2001. – 77 с.
	12. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. - Ростов н/Д., 1996..
	13. Комусова, Н.В. Развитие мотивации к овладению профессией в период обучения в вузе / Н.В. Комусова. – СПб.: Питер. - 1983.
	14. Кон, И.С. Психология юношеского возраста: Проблемы формирования личности: Учебное пособие для пед. ин-тов / И.С. Кон. - М., 1976. - 175 с.
	15. Немов, Р.С. Практическая психология: Учебное пособие / Р.С.Немов. – М.: ВЛАДОС, 1997. – 320 с.
	16. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник / Ю.Г. Одегов, П.В.Журавлев. – М.: Финстатинформ, 1997. – 877 с.
	17. Рудик, П. А. Мотивы поведения деятельности / П.А. Рудик. - М., 1988. - 136 с.
	18. Самыгин, С.И. Менеджмент персонала / С.И. Самыгин, Л.Д.Столяренко. – Ростов н/Д.: Феникс, 1997. – 480 с.
	19. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2002. – 343 с.
	20. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: Инфра-М, 2001. – 512 с.
	21. Уткин, Э.А. Мотивационный менеджмент / Э.А. Уткин. – М.: ТАНДЕМ, ЭКМОС, 1999. – 256 с.
	22. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения /
	Х. Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001.
	23. Шавир, П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П.А. Шавир. - М., 1981. - 95 с.
	24. http://www.maguru.ru/books/spt\_ch6.htm

**Приложение 1**

Таблица 2.1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О.испытуемого | Тип проф. мотивации | Полученные результаты |
| МСТ | МСЗ | МСУТ | МПМ |
| 1 | Алтунина Т.Ю. | МСУТ | 8 | 14 | 24 | 3 |
| 2 | Андре Диего | МСЗ | 10 | 16 | 12 | 9 |
| 3 | Бальчук В.С | МСУТ | 10 | 12 | 27 | 0 |
| 4 | Волосунова Е.В. | МСУТ | 14 | 8 | 15 | 12 |
| 5 | Дрычкина Н.И. | МСУТ | 14 | 14 | 15 | 3 |
| 6 | Кондратенко Н.С. | МСУТ | 12 | 8 | 21 | 6 |
| 7 | Кунцова А.Н. | МСУТ | 14 | 12 | 15 | 6 |
| 8 | Лежнева О.В. | МСУТ | 10 | 6 | 21 | 12 |
| 9 | Маркова В.Ю. | МСУТ | 12 | 10 | 21 | 6 |
| 10 | Младшева Е.С. | МСЗ | 8 | 16 | 12 | 9 |
| 11 | Осьмакова Т.П | МСУТ | 12 | 14 | 15 | 6 |
| 12 | Процких О.Е. | МСТ | 16 | 14 | 3 | 6 |
| 13 | Силяева М.Г. | МСУТ | 10 | 16 | 18 | 3 |
| 14 | Тертычная О.Д. | МСУТ | 10 | 10 | 21 | 6 |
| 15 | Ткачева М.Я. | МСУТ | 10 | 12 | 18 | 9 |
| 16 | Тютюнникова Н.Н. | МСЗ | 10 | 16 | 12 | 9 |
| 17 | Федченко М.А. | МСУТ | 14 | 14 | 18 | 0 |
| 18 | Фохт И.В. | МПМ | 8 | 14 | 9 | 15 |
| 19 | Шевченко М.В. | МСЗ | 10 | 18 | 3 | 10 |
| 20 | Астапов Г.С. | МСЗ | 10 | 16 | 12 | 9 |
| 21 | Водонаева О.А. | МСЗ | 10 | 16 | 12 | 9 |
| 22 | Веделева Е.В. | МПМ | 14 | 8 | 12 | 15 |
| 23 | Евтухова О.Д. | МСУТ | 10 | 12 | 21 | 3 |
| 24 | Кравченко Н.С. | МСУТ | 12 | 8 | 21 | 6 |
| 25 | Литаев О.В. | МСТУ | 10 | 6 | 21 | 12 |
| 26 | Маркина В.Ю. | МПМ | 12 | 10 | 6 | 21 |
| 27 | Непочатова Е.С. | МСЗ | 8 | 16 | 12 | 9 |
| 28 | Осипов Т.П | МСУТ | 12 | 14 | 15 | 6 |
| 29 | Пономарева Т.Н. | МСУТ | 12 | 10 | 21 | 3 |
| 30 | Поваляева О.Е. | МСТ | 16 | 14 | 3 | 6 |
| 31 | Терещенко И.В. | МСУТ | 12 | 10 | 18 | 9 |
| 32 | Фадеева И.В. | МСЗ | 8 | 15 | 9 | 14 |
| 33 | Филатов Н.С. | МСУТ | 10 | 14 | 18 | 6 |
| 34 | Шатохин С.Ю. | МСТУ | 12 | 14 | 21 | 9 |
| 35 | Шугаев К.С. | МСЗ | 10 | 18 | 3 | 10 |