Cодержание

|  |  |
| --- | --- |
| Введение ………………………………………………………….. |  |
| I Теоретическая часть ‘’Мотивы выбора профессии”………….. |  |
| глава 1 Анализ теоретических подходов к проблеме мотивации…………………………………………………………. |  |
| *1.1. Понятие “мотив” и “мотивация”……………………………..* |  |
| *1.2. Виды мотивов……………………………………………………….* |  |
| *1.3. Внешние и внутренние мотивы…………………………………* |  |
| глава 2 Анализ теоретических подходов к проблеме профессионального самоопределения…………………………... |  |
| *2.1.Понятия “профессиональное самоопределение “ и “профессиональный выбор”…………………………………………..* |  |
| *2.2.Мотивы выбора профессии……………………………………….* |  |
| *2.3.Соотношение внешних и внутренних мотивов……………………………………………………………………* |  |
| II Практическая часть Исследование мотивов профессионального выбора у студентов Высших учебных заведений…………………………………………………………. |  |
| глава 1 План исследования……………………………………… |  |
| глава 2 Результаты исследования……………………………… |  |
| Выводы……………………………………………………………. |  |
| Заключение………………………………………………………... |  |
| Используемая литература………………………………………... |  |
| Приложения……………………………………………………….. |  |

**Введение**

 Тема связанная с мотивами в настоящее время cтннoвитcя вce более aктyaльнoй. Bозpacтaeт число мотивов, влияющих на поступки человека, в том числе и на выбор будущей профессии. Boзникaют вce нoвыe виды мотивов. Пpи этoм, в нacтoящee вpeмя недocтaтoчнo литературы, paccмaтpивaющeй coвpeмeнные соотношение внутренних и внешних мотивов личности, в частности при выборе профессии.

 Этo oбycлaвливaeт aктyaльнocть дaннoгo иccлeдoвaния. B дaннoй paбтe бyдет иccлeдoвaтьcя соотношение внутренних и внешних мотивов при выборе профессии у студентов нескольких высших учебных заведений города Риги.

|  |
| --- |
| МОТИВ   {от лат movere — приводить в движение, толкать} — 1} побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта; 2} предметно направленная активность определенной силы, 3} побуждающий и определяющий выбор направленности деятельности предмет {материальный или идеальный}, ради которого она осуществляется, 4} осознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий и поступков личности В психологии выделен ряд особенностей природы и функций Мотива в регуляции поведения субъекта побудительная и направляющая функции Развитие мотива происходит через изменение и расширение круга деятельности, преобразующей предметную действительность. [10., 104] |

 Bыдвигaeтcя гипoтeзa o тoм,

*чтo у студентов 1 курса доминирующим является внутренний мотив, а у студентов 2 курса доминирующим является внешний мотив*

 Цeль иccлeдoвaния

*пpoaнлизиpoвaть пpичины изменения мотивов при выборе профессии от внутреннего к внешнему у студентов ВУЗа*

 Задачи исследования:

1. сравнительный анализ понятий “мотив” и “мотивация”
2. анализ базового теоретического материала (основных теорий мотивации)
3. анализ экспериментальных исследований, посвященных изучению проблемы мотивации, в частности при выборе профессии
4. планирование эмпирического исследования по выявлению соотношения внешних и внутренних мотивов при выборе профессии студентами Высших учебных заведений
5. подбор адекватной методики исследования
6. проведение эмпирического исследования
7. анализ основных результатов и их обсуждение

Предмет исследования

соотношение внутренних и внешних мотивов при выборе профессии студентами вузов

Объект исследования

студенты 1 курса - 15 человек

студенты 2 курса - 15 человек

Структура работы - введение, 2 части - теоретическая и практическая, выводы, заключение, список используемой литературы

# I Теоретическая часть

# ‘’Мотивы выбора профессии”

глава 1 Анализ теоретических подходов к проблеме мотивации

 В современной психологии термином "мотив" (мотивация, мотивирующие факторы) обозначаются совершенно разные явления. Мотивами называют инстинктивные импульсы, ибо логические влечения и аппетиты, а равно переживание эмоций, интересы, желания; в пестром перечне мотивов можно обнаружить такие, как жизненные цели и идеалы, но также и такие, как раздражение электрическим током. [4.,65]

 Трудовая деятельность общественно мотивирована, но она управляется также такими мотивами, как, материальное вознаграждение. Оба эти мотива хотя и сосуществуют, но лежат как бы в разных плоскостях

 Таким образом, одни мотивы, побуждая деятельность, вместе с тем придают ей личностный смысл; их называют смыслообразующими мотивами.

Другие, сосуществующие с ними, выполняя роль побудительных факторов(положительных или отрицательных) - порой остро эмоциональных, аффективных,

- лишены смыслообразующей функции; мы будем условно называть такие мотивы мотивами-стимулами. [4]

*1.1. Понятие “мотив” и “мотивация”*

Существует множество определений мотива.

 Мотив - это субъективное отношение человека к своему поступку, сознательно поставленная цель, которая направляет и объясняет его поведение. То есть, мотив - это нечто, что находится внутри человека и во внешней среде, которое его побуждает к некоторым действиям или бездействию. Отсюда вытекает, что мотивация - это процесс сознательного выбора личностью того или иного типа поведения. Конечно, у человека могут быть неосознанные мотивы, но линию трудового поведения он выбирает более или менее осознанно. Также необходимо определить некоторые другие понятия [10., 104]

Стимулирование - определенное воздействие на личность, создание внешней ситуации, побуждающей его действовать определенным заданным образом. [3.,23]

Стимулы - это воздействие внешних факторов, в отличие от мотивов, понимаемых как внутренние и внешние значимые для конкретной личности факторы.

Трудовая активность - это фактор отношения к труду, который проявляется в объеме выполняемой работы, качестве ее выполнения и так далее.

МОТИВАЦИЯ   — побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность Термин “Мотивация”, взятый в широком смысле, используется во всех областях психологии, исследующих причины и механизмы целенаправленного поведения человека и животных. По своим проявлениям и функции в регуляции поведения мотивирующие факторы могут быть разделены на три относительно самостоятельных класса. При анализе вопроса о том, почему организм вообще приходит в состояние активности, анализируются проявления потребностей и инстинктов как источников активности. Если изучается вопрос, на что направлена активность организма, ради чего произведен выбор именно этих актов поведения, а не других, исследуются прежде всего проявления мотивов как причин, определяющих выбор направленности поведения При решении вопроса о том, как, каким образом осуществляется регуляция динамики поведения, исследуются проявления эмоций, субъективных переживании {стремлений, желаний и т п.} и установок в поведении субъекта [10.,106]

 Теории мотивации можно разделить на две группы: процессуальные теории мотивации и теории удовлетворения потребностей. Теории удовлетворения потребностей имеют целью выявление потребностей личности. Зная потребности, мы строим механизм их удовлетворения, тем самым получаем более мотивированного, более производительного работника. Процессуальные теории (теория побуждения, ожидания, социального сравнения) построены на работе мотивов личности. Если человек чего-то ожидает от работы и это ожидание оправдано, значит, он более мотивирован. Если удовлетворяются его основные мотивы в процессе работы, зависящие от индивидуальной структуры личности, человек более мотивирован. Нужно правильно выявить потребности и научиться на них воздействовать.

Таким образом, мотивация – это процесс побуждения к деятельности.[12.,10]

Касаясь терминологии, внешнее вознаграждение – это оплата, ценность оплаты, уверенность в связи усилия оплат с ценностью вознаграждения; внутреннее вознаграждение – это похвала, премия, продвижение по службе и т.д. Это две составляющие поощрения сотрудника. Вторая считается наиболее прогрессивной хотя бы потому, что относится к верхней части пирамиды потребностей Маслоу.[14.,45]

 Потребность в самовыражении.

 Потребность в уважении.

 Социальные потребности.

 Потребность самосохранения.

 Физиологические потребности.

Задачей современного менеджмента является создание таких условий, при которых потенциал персонала будет использован наилучшим образом. Традиционная теория Х , или как её называют, метод “кнута и пряника” в цивилизованных странах перестаёт срабатывать даже применительно к работникам физического труда. Поэтому все процветающие корпорации США придерживаются подхода Y, по которому главной обязанностью эффективного менеджера является достижение заинтересованности работников в труде и эффективности их работы. Дуглас Мак Грегор создал свою теорию, применительно к американским компаниями, а японец Уильям Оучи, основываясь на его теории, развил свой подход в управлении персоналом и назвал его теорией Z (см. таблицу 1).

 *Таблица 1*

Cпецифика трудовой мотивации в теориях управления

|  |  |
| --- | --- |
| Традиционный подход | Современный подход |
| Теория Х | Теория Y | Теория Z |
| 1. Большинство сотрудников не любит работу и старается по возможности её избегать . | 1. Работа является желанной для большинства сотрудников. | 1. Необходима забота о каждом сотруднике в целом (забота о качестве жизни) |
| 2. Большинство сотрудников необходимо заставлять выполнять работу, оказывая административное, экономическое и психологическое давление. | 2. Сотрудники способны к целеустремлённости и самоконтролю, способны самостоятельно определять стратегии достижения целей. | 2. Привлечение сотрудников к групповому процессу принятия управленческих решений. |
| 3. Большинство сотрудников заинтересованы только в безопасности. | 3. Заинтересованность работников зависит от системы вознаграждений по окончательному результату. | 3. Периодическая ротация кадров и пожизненная гарантированность занятости. |
| 4. Большинство сотрудников предпочитает быть исполнителями и избегает ответственности. | 4. Сотрудник стремится к ответственности и самостоятельно принимает управленческие функции. |  |
| 5. Почти все сотрудники не имеют творческих способностей и инициативы. | 5. Многие сотрудники имеют развитое воображение, творческие способности, изобретательность. |  |

*1.2. Виды мотивов*

 Различные виды мотивов выделяют в зависимости от того предмета, на который направлена деятельность. Каждый вид деятельности соответствует некоторой человеческой потребности. Любому человеку присущ определенный набор базовых потребностей. Среди этих потребностей выделяют потребность в общении, познании, саморазвитии, достижении, продолжении рода. Особую группу потребностей составляют материальные, или утилитарные. [10.,105]

 Потребность представляет собой объективную нужду, необходимость человеческого существа в чем-то, лежащем вне его пределов - во внешних объектах, других людях, их оценках, определенных переживаниях. Эти объекты называются предметами потребности, или мотивами. Под мотивацией в широком смысле подразумевается то, ради чего человек выполняет ту или иную деятельность. Всякая деятельность осуществляется вследствие какого-либо внутреннего импульса (потребности) и ради некоторой внешней по отношению к ней ценности. Эти отношения и образуют два полюса реальной мотивационной системы. [4.,65[

 Таким образом, мотив - это предмет, на который направлена деятельность, соответствующий некоторой человеческой потребности [8.,14].

 Таблица 2

Классификация мотивов.

|  |
| --- |
| Классификация мотивов |
| Вне деятельности | В самой деятельности. |
| мотивация избегания неприятностей | мотивация благополучия, мотивация престижа  | социальные мотивы | интерес к процессу деяте6льности | познавательный интерес(содержание деятельности) |

В системе мотивов внешние и внутренние мотивы переплетаются. При внутренней мотивации побуждающей силой является познавательный интерес, связанный с данной деятельностью. В этом случае получение новых знаний выступает не как средство достижения цели, а как сама цель деятельность.[15.,67]
     К внутренним мотивам относятся такие, как собственное развитие в процессе деятельности, познание нового, неизвестного. Такие мотивы, как понимание необходимости деятельности в том числе профессиональной для дальнейшей жизни, процесс деятельности как возможность общения, похвала от значимых лиц, являются естественными и полезными в, хотя их уже нельзя отнести только к внутренним мотивам [8.,90]

На основании исследований различных авторов выделяются следующие типы мотивации: [14]

 1. Деловая мотивация.

 2. Познавательная мотивация. Наличие этого говорит о наличии познавательной направленности в

деятельности Познавательная активность пользователей может быть направлена на различные аспекты коммуникации. Можно выделить деловую, профессиональную познавательную направленность, а также познавательную активность, связанную с межличностной коммуникацией неделового, свободного, личностного характера.

 3. Мотивация сотрудничества. Анализ внутренних корреляций между

ответами на вопрос о мотивах деятельности пользователя показал, что

речь идет о мотивации, сложной по своему психологическому строению.

Мотивация сотрудничества, проявляющаяся как стремление помочь другим часто является способом увеличения собственного авторитета, достижения признания компетентности и мастерства. Это подтверждается сочетанием данного мотива с мотивом аффилиации, выражающемся в чувстве причастности к интеллектуальной и информационной элите современного общества. У респондентов, отмечающих наличие мотива сотрудничества, присутствует и мотив самоутверждения.

Можно предположить, что мотивация сотрудничества связана с особой формой мотива самоутверждения.

По профессиональной принадлежности относительно много людей работающих в сфере компьютерных технологий в том числе сетевиков и программистов.

 4. Мотивация самореализации Нередkо любая деятельность может рассматриваться рассматривают как способ проявления и развития собственных интеллектуальных и творческих возможностей. У людей с мотивацией самореализации отмечаются наличие мотива аффилиации, мотива самоутверждения и коммуникативного мотива. По-видимому, можно говорить о едином комплексе социально ориентированных мотивов, в состав которого входят мотивы, связанные с различными аспектами делового и межличностного общения. Среди них - мотив сотрудничества, мотив аффилиации, мотив самореализации, мотив самутверждения и коммуникативный мотив.

 5. Рекреационный мотив. Наряду с рекреацией отмечается

наличие мотивов самореализации, аффилиации, самоутверждения, познавательный и коммуникативный мотивы.

 6. Мотивация аффилиации Мотивация аффилиации

проявляется в стремлении пользователей найти в процессе деятельности референтную группу, принять ее ценности, найти свое место в этой группе. Этот вид мотивации имеет комплексный характер, что подтверждается связью такой мотивации с мотивом сотрудничества, мотивом самореализации, самоутверждения, познавательным мотивом, рекреационным мотивом и собственно коммуникативным мотивом. Данный вид мотивации включает в себя различные аспекты социального взаимодействия: профессиональные,

глобально-личностные и ситуативно-эмоциональные.

 7. Мотивация самоутверждения. Самоутверждение является

необходимым аспектом активности Я, реализующим сущностные свойства человеческой личности. В зависимости от типа личности, индивидуальных особенностей и социальной ситуации самоутверждение принимает различные формы. Оно может носить характер научного или художественного творчества, коммуникативной активности, социальной карьеры, стремления к лидерству, саморазвития личности. Поскольку Интернет предоставляет новые коммуникативные и познавательные возможности, можно предположить, что исследуемый тип самоутверждения связан с различными феноменами общения (поиском референтной группы, идентификацией с ее ценностями и возможностью самовыражения в ней

 8. Коммуникативная мотивация Мотив коммуникации сочетается со всем блоком мотивов социально-коммуникативного характера, а также с рекреационным мотивом.

 Выделенные типы мотивов репрезентируют основные описанные в психологии виды мотивационной направленности личности: продуктивную, социально-коммуникативную, познавательную, развивающую. Эти виды мотивации проявляются в различных видах направленности деятельности личности

*1.3. Внешние и внутренние мотивы*

Мотивы занимают важное место в структуре деятельности. На схеме 1 представлена структура деятельности по А.Н. Леонтьеву

##### Схема 1

Структура деятельности (по А.Н.Леонтеву)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Субъективная представленность | Объективная реализация | Продукт и средство |
| Мотив | Деятельность | Предмет |
| Цель | Действие | Образ |
| Условия | Операция | Знания, навык |

А.Н.Леонтьев определил мотив как тот предмет, который отвечая актуальной потребности т.е. выступая в качестве средства ее удовлетворения, организует и определенным образом направляет поведение. При одной и той же потребности мотивами наблюдаемого поведения могут выступать самые различные предметы.

А.В.Петровский продолжая идеи Леонтьева, ввел классификацию мотивов на внешние и внутренние (см. схему 2)

##### Схема 2

###### Классификаций мотивов и отношений по А.В. Петровскому

|  |  |
| --- | --- |
| Мотивы | Отношения |
| Индивидуально ориентированные | Социально ориентированные |
| «внешние» | «могу» (осознание своих возможностей по отношению к возникающим задачам) | «надо» (осознание социальных обязанностей) |
| «внутренние» | «хочу» (напряжение потребностей) | «должен» (принятие обязательств перед другими и самим собой) |

Таким образом, все мотивы делятся на внешние и внутренние.  Из этого следует, что профессиональная мотивация формируется у молодёжи под влиянием факторов окружающей действительности, работы по профессиональной ориентации, проводимой в школе или в соответствующих центрах профориентации.

 Мотивы могут иметь внутренний или внешний характер. Внутренние мотивы не имеют внешнего проявления и связаны с удовольствием, удовлетворением, чувством достижения и часто ассоциируются с процессом выполнения задачи. Внешние мотивы имеют внешние проявления, например, зарплата, призы, победа/проигрыш, давления конкурентов или руководителей вообще связываются с результатами. Индивидуумы имеют высокий или низкий уровень внутренней и внешней мотивации. Для достижения успеха профессионалы высокого класса обычно имеют высокий уровень и внутренней мотивации, в силу восприятия своей профессии как искусства, и внешней мотивации, в силу достаточно высокой оплаты их труда. Вознаграждение приносит ощущение достижения, что само по себе сильно мотивирует. Однако, не каждый достигает успеха. Установление цели - мощная методика развития внутренней мотивации. Однако, важно признать, что установление цели может иметь как отрицательный эффект, так и положительный эффект на мотивацию. Цели, признанные подходящими, специфичные, спорные, достижимые, измеримые и персональные, могут стать несоответствующими вследствие каких-либо изменений обстоятельств [4]

 В современном менеджменте и психологии управления применяются, по крайней мере 8 способов вознаграждения. Все эти способы относятся к внешним мотивам [3.,90-91]

1. ДЕНЬГИ. Стимулирующая роль денег особенно эффективна, когда предприятия вознаграждают своих сотрудников в зависимости от выполнения работы и получения конкретных результатов, а не за отсиженное на рабочем месте время.

 Генри Форд придавал деньгам доминирующее значение в стимулировании. Он значительно увеличил минимальную заработную плату до 5 долларов в день, сократив продолжительность рабочего дня с 10 до 8 часов. Его нововведения по стимулированию были встречены с большим воодушевлением и оказали помимо материального большой психологический эффект. В 1914 г. такой дневной заработок вдвое превышал общепринятый. Мало кто понимал, что Форд предложил такую заработную плату отнюдь не из большой щедрости. Его вовсе не заботил жизненный уровень рабочих. Генри Форд никогда не скрывал истинной причины введения дневной платы рабочим в 5 долларов: он хотел, чтобы размер заработка его рабочих позволял им со временем покупать производимые ими самими автомобили.

Классическая экономика труда опирается на постулат: люди предпочитают работать меньше, нести меньшую ответственность, меньше рисковать и получать большее вознаграждение. Существует такая категория, как порог материальной чувствительности к стимулированию. То есть, только если ожидаемое вознаграждение воспринимается работником как значимое, он склонен затрачивать свое время и усилия, принимая на себя ответственность. Для того чтобы какое-то изменение в оплате для человека было действенно, оно должно быть для него значимым. Для того чтобы премия была воспринята как благо, как вознаграждение, сумма должна быть существенной для работника. Для того чтобы заставить человека работать сверхурочно, размер вознаграждения, который он получит, должен быть для него существенным. [16]

Величина порога материальной чувствительности к стимулированию зависит от совокупного дохода индивида. При более низких уровнях совокупного дохода высота порога, выраженная в процентах от общего дохода, больше, чем при более высоких уровнях совокупного дохода. Вознаграждение, например в 1% дохода, при низком уровне доходе не будет казаться привлекательным, при высоком 1% - уже величина значимая. Однако при переходе к более высокому уровню дохода начинает работать эффект замещения Работник начинает сокращать предложение своей рабочей силы. Готовность работать больше при повышении заработной платы у него снижается. Точка перелома - это отсутствие досуга у работника, когда за дополнительную, даже существенную для него плату, человек уже не согласен работать сверхурочно и в выходные дни. Второй момент, который влияет на чувствительность к повышению оплаты, - это ответственность, или доля личного риска, которую необходимо нести за дополнительное вознаграждение [3.,90]

2. ОДОБРЕНИЕ. Одобрение является еще более мощным способом вознаграждения, чем деньги, которые, конечно всегда будут много значить. Почти все люди положительно реагируют, если чувствуют, что их ценят и уважают. По мнению Мэри Кэй Эш, владелицы преуспевающей фирмы “Мэри Кэй Косметикс”, есть только две вещи, которые люди хотят больше, чем секса и денег - это одобрение и похвала.

3. ДЕЙСТВИЕ. Служащие, которые приобретают акции и становятся совладельцами, ведут себя как владельцы. Но для того, чтобы использовать этот способ вознаграждения, предприятие должно использовать групповое принятие управленческого решения вместо авторитарного и производить конкурентоспособный товар. Генри Форд также использовал этот метод. На его предприятиях рабочие были акционерами. Исследования Университета штата Мичиган показали, что использование этого способа вознаграждения может в 1,5 раза повысить доход фирмы. К сожалению, в нашей российской действительности существует жалкая пародия на эту систему по причине невыполнения вышеуказанных условий.

4.ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СВОБОДНЫМ ВРЕМЕНЕМ. Это поможет удержать сотрудников от формирования привычки транжирить время попусту и позволит сотруднику больше тратить времени на себя и свою семью, если он будет справляться с работой раньше отведенного срока. Такой метод подходит для людей со свободным расписанием. В противном случае у руководства появляется соблазн повысить объём работы.

5.ВЗАИМОПОНИМАНИЕ И ПРОЯВЛЕНИЕ ИНТЕРЕСА К РАБОТНИКУ. Способ вознаграждения наиболее значим для эффективных сотрудников-профессионалов. Для них внутреннее вознаграждение имеет большой вес. Такой подход требует от менеджеров хорошего неформального контакта со своими подчиненными, а также знания того, что их волнует и интересует.

6.ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖЕБНОЙ ЛЕСТНИЦЕ И ЛИЧНЫЙ РОСТ. Этот способ вознаграждения требует серьезных финансовых затрат высшего руководства, но именно он позволяет в настоящее время таким компаниям, как “IBM”, ”Digital equipment corp.”, ”General Motors”, сохранять лидирующее положение на рынке в США. Продвижение вверх даёт власть, а не только материальные блага. Люди её любят даже больше, чем деньги.

7. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ЛЮБИМОЙ РАБОТЫ. Этот способ особенно хорош, когда работники стремятся стать профессионалами, но ощущают над собой пресс контроля или чувствуют, что другую работу они выполняли бы гораздо профессиональнее, с большей отдачей и лучшими результатами. Здесь искусство менеджера состоит в способности выявить такого сотрудника, что может быть затруднено приятием этих действий за очередное контрольное мероприятие. Очень часто такие люди могли бы работать эффективно без надзора сверху, но отсутствие некоторой смелости не позволяет им обратиться по этому поводу к руководству.

8. ПРИЗЫ. Этот способ вознаграждения зависит от воображения менеджера. Наиболее эффективен при вручении приза в присутствии работников фирмы.

К внутренним мотивам чаще всего относят непосредственный внутренний интерес личности к предстоящим действиям Существует ряд факторов мешающих этому внутреннему мотиву стать ведущим.

Данные факторы называются ограничениями -

Вуркок определяет данные ограничения следующим образом: [15]

1. Heyмeниe yпpaвлять coбoй; Hecпocoбнocть в пoлнoй мepe иcпoльзoвaть cвoe вpeмя, энepгию, yмeния; нecпocoбнocть cпpaвлятьcя co cтpeccaми coвpeмeннoй жизни.
2. Paзмытocть личных цeннocтeй; Oтcyтcтвиe яcнoгo пoнимaния cвoих личных цeннocтeй; нaличиe цeннocтeй, нe cooтвeтcтвyющих ycлoвиям coвpeмeннoй жизни.
3. Cмyтныe личныe цeли; oтcyтcтвиe яcнocти в вoпpoce o цeлях cвoeй личнoй или дeлoвoй жизни; нaличиe цeлeй, нecoвмecтимoй c ycлoвиями coвpeмeннoй paбoты и жизни.
4. Ocтaнoвлeннoe caмopaзвитиe; Oтcyтcтвиe нacтpoeннocти и вocпpиимчивocти к нoвым cитyaциям и вoзмoжнocтям.
5. Heдocтaтoчнocть нaвыкa peшaть пpoблeмы; Oтcyтcтвиe cтpaтeгии, нeoбхoдимoй в пpинятии peшeний, a тaкжe cпocoбнocти peшaть coвpeмeнныe пpoблeмы.
6. Heдocтaтoк твopчecкoгo пoдхoдa; Oтcyтcтвиe cпocoбнocти гeнepиpoвaть дocтaтoчнo нoвых идeй; нeyмeниe иcпoльзoвaть нoвыe идeи.

Существуют также другие подходы к классификации внутренних и внешних мотивов [15.,89-91]

### Внутренние мотивы профессиональной деятельности человека:

#### 1. Реализация генетически заложенной в человеке поисковой потребности.

Каждое живое существо, а тем более человек, с первых дней своей жизни активно исследует среду, в которую он попал, и пытается ее приспособить для своего существования.

Реализация естественной поисковой потребности (любопытство) заставляет анализировать ситуацию, делать выводы, принимать творческие решения.

#### 2. Инстинкт самосохранения, продолжения рода и выживания.

В экстремальных условиях наблюдается всплеск творческих действий и поступков, направленных на сохранение жизни и ее продолжения.

#### 3. Удовлетворение первичных материальных потребностей (пища, кров, одежда и т.п.)

Значительная часть мирового патентного фонда содержит в себе творческие решения направленные на удовлетворение именно этих потребностей человека, начиная от изобретения молотка, дамских колготок, быстрорастворимого кофе и кончая космическими поселениями.

#### 4. Удовлетворение первичных духовно-социальных потребностей (самоуважение, признание, любовь, самореализация и саморазвитие).

При удовлетворении первичных материальных потребностей, проявляются духовные потребности, основанные на желании осознать свою роль и свою значимость в этой жизни. Человек начинает самоутверждаться, т.е. оценивать себя, вырабатывать чувство самоуважения и ожидает такого же признания его личности вначале ближайшего окружения, а затем все более отдаленного..

#### 5. Корыстолюбие, властолюбие, карьеризм.

Стремление быть богатым и властительным, для некоторых является достаточно сильным мотивом развития своих творческих способностей. По мнению данных авторов это связано с удовлетворением личной потребности в безопасности и выживании.

#### 6. Лень, не желание тратить свою энергию, паразитизм.

Многие считают, что лень и желание человека паразитировать на окружающей среде, является одной из движущих сил развития человечества, особенно на его ранних стадиях.

### Внешние мотивы профессиональной деятельности человека:

#### 1. Удовлетворение потребности семьи, страны, человечества в своем сохранении и развитии.

. У современного человека, цивилизованной страны этот мотив, порождаемый общественной потребностью, выражен достаточно отчетливо.

#### 2.Следование идеологии, культуре и мифам общества.

Каждая личность в той или иной степени подвержена влиянию культивируемой в данном обществе (сообществе) идеологии, а так же общепризнанным в ней мифам и предрассудкам. Эти элементы стимулируют и побуждают проявление творческой активности человека направленной на удовлетворение потребности в поддержании и сохранении того сообщества, в котором он находится.

#### 3. Чувство моды (стадности), желание быть не хуже других.

Этот мотив особенно развит в тех обществах, где понятие "потерять лицо" или "быть не таким как все" означает нарушение общепринятых правил и норм, а значит испытывать не признание обществом. Если среда, в которую попал человек, является творческой, то и этот человек стремится развить свои способности.

глава 2

Анализ теоретических подходов к проблеме профессионального самоопределения

 Перемены, характерные для современного общества, обуславливают радикальные изменения в мотивах связанных с выбором профессии.

Во внутреннем мире современного студенчества также происходят перемены. Меняются его интересы и потребности, мотивы выбора профессии, получения высшего образования, жизненные планы, вся система ценностных ориентаций. В этой связи представляется важным выявление направленности этих изменений.

*2.1.Понятия “профессиональное самоопределение “ и “профессиональный выбор”*

 Процесс профессионального самоопределения обусловлен расширением и углублением творческой , общественно – значимой (трудовой ,познавательной ,игровой ,коммуникативной ) деятельности личности , формированием нравственной .эстетической и экологической культуры.[7.,78]

Проблема выбора профессии стара как мир, а удачно выбранная профессия сокращает частоту физических и психических проблем, связанных со здоровьем и усиливает удовлетворённость человека жизнью. Работа играет важную роль в жизни каждого человека и оказывает большое влияние на его состояние и самочувствие. Следовательно, адекватность выбора и уровень освоения профессии влияют на все стороны и общее качество жизни. Поэтому одним из центральных и в этом смысле судьбоносных в жизни каждого человека, в его профессиональной карьере, является вопрос о поиске, выборе и овладении профессией. Профессиональное становление представляет собой достаточно сложный, длительный, весьма подвижный и многоплановый процесс, в котором отчетливо выделяются 4 стадии.

В 1998 году в международный стандарт было занесено 9333 профессии При этом ежегодно на рынке труда происходит обновление около 500 профессий. Вместе с тем многие профессии "живут" от 5 до 15 лет, а затем либо "умирают", либо меняются до неузнаваемости. На данную динамику оказывают влияние следующие факторы

1. раньше "идеальный" образ профессионала во многом был связан с образом конкретных людей и их "профессиональной" биографией, иногда это был собирательный образ, но всё равно он обладал конкретностью, которая помогала процессу идентификации молодого человека
2. в настоящее время наблюдается то, что "идеальный образ профессионала" заменился на "идеальный образ жизни", то есть профессия выступает как средство для достижения желаемого образа жизни.

Нельзя не отметить и ещё одну особенность современной молодёжи - акселерацию, которая тоже имеет влияние на выбор профессии. Акселерация - это ускоренное биологическое созревание. "Сегодняшние 16 - 17 летние юноши и девушки по своему половому поведению соответствуют 19 - 20-летним 60-х годов. Значит, сексуальная зрелость наступает на 2-3 года раньше, но замедляется - эмоциональная. Следовательно, физическая зрелость и личностная не совпадают во времени. Самосознание, которое 40 - 50 лет назад развивалось к 17 - 19 годам, сейчас формируется в 23 - 25 лет". [7.,65]

 При всей неповторимости каждой жизни и судьбы люди на конкретных этапах своего развития испытывают определённые воздействия на организм и психику, сталкиваются с одинаковыми проблемами. Адаптация к этим воздействиям или решение этих проблем составляют содержание особых - критических - периодов нормального развития личности. "Кризис" в переводе с греческого обозначает - поворотный пункт, исход, решение. В этом смысле возрастной кризис понимается как резкий перелом, совокупность значительных изменений в ходе развития, за которыми следуют характерные перемены в поведении, образе мыслей и представлениях:

1. Какой Я?
2. Кем Я хочу стать?
3. Кем Я могу стать?
4. Какие у меня личностные качества?
5. Позволят ли они мне стать тем, кем Я хочу?

Все эти вопросы ставит перед собой в ранней юности каждый человек, то есть перед ним встаёт проблема становления личностного и профессионального "Я". [13.,45]

Столкновение идеального жизненного замысла с реальностью, как она есть, провоцирует юношеский профессиональный кризис - переосмысление жизни, профессии и своего места в них.

Для анализа понятия «профессиональное самооопределение» необходимо проследить онтогенетическое развитие интересов. Зачатки интересов можно наблюдать на первом году жизни (их основа - ориентировочная реакция и развивающиеся потребности):

1. Дошкольное детство - интерес к бытовым и трудовым операциям. Интересы дошкольника - непосредственны, неустойчивы и определяются конкретной ситуацией.
2. 1 - 2 класс - интерес ко всем видам работы в школе
3. 3 - 4 класс - дифференцируется интерес к работе в школе (любимые- нелюбимые предметы и т.д.) и появляется интерес к коллекционированию.
4. Подростковый возраст - интерес к общественной жизни, приключениям, героическому, спорт.

 Профессиональное становление представляет собой достаточно сложный, длительный и весьма подвижный процесс, в котором отчетливо выделяются  четыре стадии развития  - первая из которых приходится на период обучения в школе, это - зарождение и формирование профессиональных намерений под влиянием общего развития личности и первоначальной ориентировки в различных сферах трудовой деятельности в мире труда и мире профессий.

Психологическим критерием успешности прохождения этой стадии является соответствующий общественным потребностям (требованиям рынка труда) и потребностям самой личности выбор профессии или специальности. [2.,123]

В каждой профессии можно выделить 2 стороны: [14]

1. содержательную - специфические требования к личностным особенностям человека, то есть набор необходимых знаний и умений, которые поддаются воспитанию и тренировке.
2. динамическую - определённый темп выполнения, скорость, умение переключаться с одного типа задач на другой, концентрация внимания и т.д.

Следовательно, можно разделить все профессии по признаку профессиональной пригодности *(классификация Гуревича).*

Первая группа профессий связана с абсолютной профессиональной пригодностью (то есть профессия предъявляет жесткие требования к личностным особенностям человека).

Вторая группа профессий требует относительной профессиональной пригодности (то есть данной профессией может обладать практически каждый человек, но при условии - желания, настойчивости, а значит приложения каких-то целенаправленных усилий).

Следующая, широко использующаяся в профориентации классификация *Е.А. Климова*, определяет сферу профессиональных предпочтений учащихся и построена на основании существенных признаков труда. В соответствии с этими признаками все существующие профессии и специальности можно разделить на пять типов:

1. "человек-техника"
2. "человек-природа"
3. "человек-знак"
4. "человек-человек"
5. "человек-творческий образ".

Далее расширение знаний о мире профессий и своих предпочтениях можно продолжить определением профессионального типа личности. Согласно типологии личности американского психолога Дж. Холланда, различают шесть психологических типов людей:

1. реалистический
2. интеллектуальный
3. социальный
4. конвенциальный (стандартный)
5. предприимчивый
6. артистический.

Каждый тип характеризуется определёнными особенностями темперамента, характера и т.д. Следовательно, определённому психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов.

*2.2.Мотивы выбора профессии*

Мотивация при выборе профессии - это стимулы, ради которых человек готов приложить свои усилия, то есть на что ориентировался молодой человек при выборе той или иной профессии: общественно социальная значимость данной профессии, престиж, заработок. Что хочет получить студент от высшего образования, каких жизненных целей достичь, какие качества современного специалиста в себе сформировать и какие ценности в его жизни играют главную роль. [8.,90]

Проанализируем в этой связи мотивы поступления в вуз в историческом аспекте. Среди мотивов учебы в 20-40 гг. выделялись тяга молодежи к знаниям, культурным ценностям, интерес к учебе как таковой. В эти годы молодежь шла в вузы за светом высоких знаний. 50-60-е гг. - это эпоха тотальной индустриализации, которая должна была способствовать переходу страны в новое качественное состояние, базирующееся на техноразуме. Физика выходит на гребень значимости, престижа. В 70-80гг. престижность стала пониматься все более формально - как мода.

Анализ данных тех лет показывает значительные изменения в мотивах поступления в вузы, а также расширение спектра самих мотивов. Социологами отмечено, что в 1961г. было выявлено 10 мотивов, а в 1994г. - уже 82 мотива.

-в 60 ые е годы, ведущим был мотив получения профессии. Слабо мотивировалось индивидуальное личностное развитие будущего специалиста, ибо советская высшая школа развивалась, прежде всего, как "кузница кадров" для народного хозяйства. Домирующим мотивом привлекательности будущей, в частности, инженерной деятельности в ответах первокурсников 70-х годов выступал интерес к непосредственному участию в развитии научно-технического прогресса (около 50% всех первокурсников)

Еще в 50-е гг. специалист с высшим образованием получал вдвое больше недипломированного работника, а в 70-е годы эта пропорция сменилась на противоположную и разрыв стал нарастать.

 В 80-е гг. высоко ценилась возможность заниматься интересной, содержательной работой и полностью применять свои способности, а также возможность завоевывать уважение в коллективе. Творческое содержание труда и хороший заработок ценились меньше. Возможно, это было связано с тем, что получить и реализовать все это было довольно сложно. (7)

На переломном этапе истории нашей страны в начале 90-х гг. лидирующим мотивом стало желание просто получить диплом об окончании вуза: вуз не давал необходимых знаний для работы, или они были уже устаревшими. На производстве заново приходилось учиться.

Уже в 1994 году структура мотивов довольно существенно меняется. Ведущими становятся мотивы быть высокообразованным, культурным человеком (58%), добиться успеха в жизни (54%), сделать карьеру (37%), иметь определенный социальный статус (20%). Хотя мотив получения профессии продолжает занимать достаточно высокое место (41%), исследования показывают падение этого показателя.

Появились установки, порожденные современной ситуацией : отношение к эмиграции, профессиональному статусу и карьере, к материальному положению. Так появился и такой новый для нашей страны мотив, как возможность работы за рубежом (18%) . Социологами замечено, что "студенты-гуманитарии со своей учебой связывают в основном мотивы получения образования, знаний, расширения кругозора, саморазвития. Студенты технических специальностей - по преимуществу получение специальности и будущие перспективы" [9.,90].

Для более детального анализа остановимся подробно на характеристике мотивов выбора профессии, жизненных планах студенчества, качествах специалиста с высшим образованием.

Выдвигаются следующие критерии для подробной характеристики мотивационной структуры студентов:

1) мотивы выбора профессии;

2) удовлетворенность выбором профессии;

3) осведомленность о будущей профессии;

4) желание работать в дальнейшем по специальности;

5) цели будущей профессиональной деятельности;

6) требования к будущей работе.

Исследования, проводившиеся в 60-е гг. показали следующее. Массовая ориентация молодежи на высшее образование формируют часто такой мотив поступления, как "в любой вуз - лишь бы в вуз". Как следствие, 1/3 студентов при выборе вуза не руководствуются мотивом интереса к профессии, а каждый десятый осуществил выбор случайно .

В 90-е гг. иерархия мотивов выбора существенно меняется. Начинают лидировать экономические мотивы. Надо сказать, что стремление стать богатым и преуспевающим у современной молодежи очень ярко выражено.

За последние 10-15 лет сильно изменился перечень выбираемых профессий школьниками выпускных классов. Приоритет отдается экономическим [12 ,с. 107], юридическим профессиям, специальностям связанным с иностранными языками.

 Как в 60-е гг., так и сейчас отмечается устойчивое снижение числа студентов, считающих выбранную профессию своим призванием (от младших курсов к старшим). Раньше причину этого видели в осознании реальных трудностей, которые разбивают романтические иллюзии, а также в недостатке практического опыта, который сеет неуверенность в своих возможностях.

Четкое представление о различных сторонах предстоящей работы и об уровне своей подготовки к ней во многом определяет устойчивость мотивов студентов и степень их реализации. Очевидно, следует согласиться с Т.Э.Петровой, которая утверждает, что сказывается и изменение социального состава студентов: "с появлением "коммерческого" набора на вузовскую скамью пришли обеспеченные, уверенные в правильности выбора специальности и соответствии ему своих способностей молодые люди" [6, с.16]

 Если студенты хорошо осведомлены о своей будущей профессии, значит, в своих действиях они знают чего хотят, если нет, то мотивы еще окончательно не сформированы или не нацелены на профессию.

 Какие же цели будущей профессиональной деятельности являются для студентов приоритетными сегодня? Изменения произошли: на первое место выступили мотивы заработной платы и самореализации. Аналогичные социальные ценности считал важнейшими Т.Парсонс - частная собственность и индивидуальная свобода. [15.,45]

Многие авторы утверждают, что преобладание торгового, "лавочного" бизнеса над производственным во многом объясняет отсутствие у молодежи интереса к сложным видам трудовой деятельности, нацеленность на быструю и легкую наживу. Нам же видится причина этого в трудностях производственной деятельности. Непомерные налоги непосильны и душат любое производство, трудно конкурировать с импортным товаром, и как следствие - специалисты производственники оказываются не нужными, а быть ими - не выгодно. Все это во многом объясняет искажение ценностей и мотивов в сфере труда.

 Интересными являются мотивы, отмеченные известным ученым Гансом Селье. Вот те "мотивы, под воздействием которых человек, обладающий достаточной квалификацией, может добиться успеха и процветания на научном поприще: [11.,23-24]

- бесконечная любовь к Природе и Правде;

- восхищение красотой закономерности;

- простое любопытство;

- желание приносить пользу;

- потребность в одобрении;

- ореол успеха.
И, наконец, последнее по порядку, но не по важности:

- боязнь скуки...

В настоящее время формируется новый тип личности, который по своим чертам принципиально отличается от типа личности, воспитанного в традициях коллективной морали "советского человека". Специфические черты личности нового типа: готовность к риску, личностная ответственность за свои поступки, способность рассчитывать, прежде всего, на свои силы, умение приспосабливаться к экономической конъюнктуре. Статус предпринимателя становится все более привлекательным для значительной части подрастающего поколения.

**II Практическая часть**

**Исследование мотивов профессионального выбора у студентов Высших учебных заведений**

глава 1 План исследования

Респондентам были предложены несколько методик

1-ая методика «Шкала ранжирования мотивов» (см Приложение 1)

Респонденту предлагалось ознакомиться с 10-ю предложенными мотивами и расположить их согласно собственной мотивации, при выборе профессии

Согласно авторам данной методики в шкалу включены как внутренние, так и внешние мотивы [12]

##### Таблица 3

###### Шкала внешних и внутренних мотивов

|  |  |
| --- | --- |
| Мотив | классификацияВнешний\внутренний |
| Интересная и многообразная деятельность | Внутренний мотив |
| Возможность применения личных способностей | Внутренний мотив |
| Возможность работать творчески | Внутренний мотив |
| Самостоятельность в работе | Внутренний мотив |
| Возможность самовыражения | Внутренний мотив |
| Возможность оказывать влияние влияние на деятельность других людей | Внешний мотив |
| Возможность продвижения по службе (возможность карьеры) | Внешний мотив |
| Больший доход | Внешний мотив |
| Возможность общения | Внешний мотив |
| Возможность риска | Внешний мотив |

Также респондентам была предложена методика 2 (см приложение 2)

Цель данной методик проверить результаты, полученные по шкале ранжирования мотивов.

Кроме того, отвечая на вопросы анкеты 2 респондент отвечал не только «за себя», но и моделировал возможный ответ других людей.

Результаты исследования представлены во второй главе

глава 2 результаты исследования

В таблице 4 представлены полученные результаты по «Шкале ранжирования мотивов»

Таблица 4

Результаты по шкале ранжирования мотивов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Студенты 1 курса(вторичный ранг при ранжировании) | Студенты 2 курса(вторичный ранг при ранжировании) |
| Интересная и многообразная деятельность | 4 | 9 |
| Возможность применения личных способностей | 1 | 8 |
| Возможность работать творчески | 2 | 7 |
| Самостоятельность в работе | 6 | 6 |
| Возможность самовыражения | 5 | 2 |
| Возможность оказывать влияние на деятельность других людей | 9 | 1 |
| Возможность продвижения по службе (возможность карьеры) | 10 | 5 |
| Больший доход | 8 | 3 |
| Возможность общения | 3 | 4 |
| Возможность риска | 7 | 10 |

 Таблица 5

|  |  |
| --- | --- |
| Ранжирование внутренних мотивов студентами 1 и 2 курсов |  |
|  |  |  |
|   | Студенты 1 курса | Студенты 2 курса |
|  | (вторичный ранг при ранжировании) | (вторичный ранг при ранжировании) |
| Интересная и многообразная деятельность | 4 | 9 |
| Возможность применения личных способностей | 1 | 8 |
| Возможность работать творчески | 2 | 7 |
| Самостоятельность в работе | 6 | 6 |
| Возможность самовыражения | 5 | 2 |

Таким образом, для студентов 1 курса наиболее значимым является такой внутренний мотив как возможность применения личных способностей, а 2-ое место в рейтинге занимает такой мотив как возможность работать творчески

Для студентов 2 курса также некоторые внутренние мотивы явились значимыми, в частности, такой мотив как возможность самовыражения занял 2-ое место в рейтинге

 Таблица 6

Ранжирование внешних мотивов студентами 1 и 2 курсов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | Студенты 1 курса | Студенты 2 курса |
|  | (вторичный ранг при ранжировании) | (вторичный ранг при ранжировании) |
| Возможность оказывать влияние на деятельность других людей | 9 | 1 |
| Возможность продвижения по службе (возможность карьеры) | 10 | 5 |
| Больший доход | 8 | 3 |
| Возможность общения | 3 | 4 |
| Возможность риска | 7 | 10 |

Таким образом, для студентов 2 курса ведущим является такой внешний мотив как возможность оказывать влияние на других людей Из внешних мотивов для студентов 1 курса одним из значимых является – возможность общения (3 место в общем рейтинге у студентов 1 –ого курса)

Таблица 7

Ответы студентов 1 курса (в количественном отношении)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   | Совершенно не действует | Действует незначительно | Действует существенно | Действует очень существенно |
|  |  | Снижает | Повышает | Снижает | Повышает | Снижает | Повышает |
| 1. Материальное стимулирование | 2 | 1 | 4  | 2 | 2 | 2  | 2  |
| 2. Моральное стимулирование |  1 | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 7  |
| З. Меры административного воздействия |  1 | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 6  |
| 4. Трудовой настрой коллектива |  1 | 1  | 2  | 1  | 3  | 2  | 5  |
| 5. Экономические нововведения в компании |  2 | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 5  |
| 6. Общая социально-экономическая ситуация в стране |  4 | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 3  |
| 7. Боязнь потерять работу |  2 |  1 | 2  | 2  | 1  | 1  | 6  |
| 8. Элементы состязательности |  4 | 2  | 1  | 3  | 2  | 1  | 2  |

Таким образом, большинство студентов 1 курса считает, что

1. Материальное стимулирование влияет незначительно на выбор профессии, но при этом несколько повышает мотивацию
2. Моральное стимулирование действует очень существенно при выборе профессии – повышает мотивацию
3. Меры административного воздействия - действует очень существенно при выборе профессии – повышает мотивацию
4. Трудовой настрой коллектива и экономические нововведения в компании также действует очень существенно при выборе профессии – повышают мотивацию, такое же влияние оказывает боязнь потерять работу, а такие факторы , как общая социально-экономическая ситуация в стране и элементы состязательности совершенно не действуют на мотивацию при выборе профессии

Таблица 8

Ответы студентов 2 курса (в количественном отношении)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   | Совершенно не действует | Действует незначительно | Действует существенно | Действует очень существенно |
|  |  | Снижает | Повышает | Снижает | Повышает | Снижает | Повышает |
| 1. Материальное стимулирование |  2 | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 7  |
| 2. Моральное стимулирование |  2 | 3  | 2  | 1  | 1  | 2  | 4  |
| З. Меры административного воздействия |  2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 5  | 0  |
| 4. Трудовой настрой коллектива |  1 | 1  | 3  | 2  | 2  | 2  | 4  |
| 5. Экономические нововведения в компании |  1 | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 7  |
| 6. Общая социально-экономическая ситуация в стране |  2 | 2  | 2  | 3  | 2  | 0 | 4 |
| 7. Боязнь потерять работу |  5 | 1  | 1  | 2  | 1  | 3  |  2 |
| 8. Элементы состязательности |  2 | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 6  |

Таким образом, большинство студентов 2 курса считает, что

1. Материальное стимулирование действует очень существенно – повышает мотивацию при выборе профессии
2. Моральное стимулирование также действует очень существенно при выборе профессии – повышает мотивацию
3. Меры административного воздействия - действует очень существенно при выборе профессии – но снижают мотивацию при выборе профессии мотивацпию
4. Трудовой настрой коллектива и экономические новвоведения в компании также действует очень существенно при выборе профессии – повышают мотивацию, такое же влияние оказывает общая социально-экономическая ситуация в стране и элементы состязательности, а боязнь потерять работу совершенно не действует при выборе профессии.

Как видно из приведенных выше таблиц (количественного анализа) у студентов различных курсов происходит явное изменение в мотивационной сфере. Оно напрямую связано с изменением длительности обучения.

Возможно, предположить, что чем ближе студент к выпуску из высшего учебного заведения, тем больше он задумывается о более частных особенностях своей предстоящей профессиональной деятельности. Это размышления о материальном вознаграждении за свой будущий труд, об условиях работы, о том, сколько времени придется тратить на путь от дома до работы, о времени работы и т.д. Студенты младших курсов реже задумываются над данными проблемами т.к. еще не достаточно ознакомлены со спецификой своей будущей работы и во многом их сопровождает некоторый романтизм, с которым часто бывает связан выбор той или иной сферы обучения после средней школы.

## Выводы

1. Для студентов 1 курса наиболее значимым является такой внутренний мотив как возможность применения личных способностей, а 2-ое место в рейтинге занимает такой мотив как возможность работать творчески
2. Для студентов 2 курса также некоторые внутренние мотивы явились значимыми, в частности, такой мотив как возможность самовыражения занял 2-ое место в рейтинге
3. Для студентов 2 курса ведущим является такой внешний мотив как возможность оказывать влияние на других людей
4. Из внешних мотивов для студентов 1 курса одним из значимых является – возможность общения (3 место в общем, рейтинге у студентов 1 –ого курса)
5. Согласно результатам, полученным по анкете 2. Таким образом, большинство студентов 1 курса считает, что
6. Материальное стимулирование влияет незначительно на выбор профессии, но при этом несколько повышает мотивацию
7. Моральное стимулирование действует очень существенно при выборе профессии – повышает мотивацию
8. Меры административного воздействия - действует очень существенно при выборе профессии – повышает мотивацию
9. Трудовой настрой коллектива и экономические нововведения в компании также действует очень существенно при выборе профессии – повышают мотивацию, такое же влияние оказывает боязнь потерять работу, а такие факторы , как общая социально-экономическая ситуация в стране и элементы состязательности не оказывают влияния на мотивацию
10. Согласно ответам студентов 2-ого курса полученным на анкету 2
11. Материальное стимулирование действует очень существенно – повышает мотивацию при выборе профессии
12. Моральное стимулирование также действует очень существенно при выборе профессии – повышает мотивацию
13. Меры административного воздействия - действует очень существенно при выборе профессии – но снижают мотивацию при выборе профессии мотивацию
14. Трудовой настрой коллектива и экономические нововведения в компании также действует очень существенно при выборе профессии – повышают мотивацию, такое же влияние оказывает общая социально-экономическая ситуация в стране и элементы состязательности, а боязнь потерять работу совершенно не действует при выборе профессии.

**Заключение**

*Таким образом, проанализировав теоретический материал и материалы практического исследования можно сделать вывод, что для студентов 1 курса наиболее значимыми являются внутренние мотивы такие как моральное стимулирование, трудовой настрой коллектива и нововведения в компании. Можно предположить что данные факторы способствуют повышению интереса и внутреннее мотивации. Для студентов 2 курса начинают приобретать значимость такие факторы как материальное стимулирование и общая социально-экономическая ситуация в стране*.

*Гипотеза исследования подтвердилась*

Данная тема исследования представляет практический интерес и может быть продолжена на более широком массиве респондентов. Также могут быть проведены исследования в других Вузах. Интересным представляется сравнение мотивов студентов гуманитарных и технических Высших учебных заведений. Также может быть более детально рассмотрена иерархия мотивов, соподчинение мотивов и их взаимозависимость.

ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. Москва, "Прогресс", 1988.- С.210
2. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М.1999 -С.189
3. Герчикова И. И. Менеджмент: Учебник, М.: «Банки и биржи», ЮНИТИ, 1995.-С. 280
4. Леонтьев. А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1998 .- С. 240
5. Лепкова Я. О бедном студенте замолвите слово. //Cosmopolitan, июнь, 1996г. –С. 45-48
6. Леонавичюс Ю.И. Исследование социальных проблем высшего образования в Литве. // Преемственность поколений: диалог культур. Материалы международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, .2001.-С.90-101
7. Молодежь России: тенденции, перспективы. /Под ред. Ильинского И.М., Шаронова А.В. М.: Молодая гвардия, 1993.-С.98
8. Молодежь Германии и России. М.: Социум, 2000. Нежиховская Е.М.К вопросу о формировании мотивов выбора вуза и факультета //Мотивация жизнедеятельности студента. Каунас, 2001. –С.145-159
9. Петрова Т.Э. Институт высшей школы в социальной системе общества. Автореферат. СПб., 1993. –С.46
10. Психологический словарь. Под ред Зинченко М., 2000-С.598
11. Селье Г. От мечты к открытию. М., 1987. –С.287
12. Тарасов В. Персонал - технология: отбор и подготовка менеджеров. Ленинград, "Машиностроение", 1989.-С.301
13. Титаренко Л.Г. Мир ценностных ориентаций молодежи Белоруссии. //Ценностный мир современной молодежи: на пути к мировой интеграции. По материалам Международной научной конференции. М.:Социум, 1994. – С. 79
14. Человек и его работа. /Под ред. Здравомыслова А.Г. М.,1999. –С.240
15. Хайруллин Ф.Г. Некоторые проблемы формирования профессиональных интересов молодежи. //Мотивация жизнедеятельности студента. Таллин: 2000. –С.69
16. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Т.т. 1-2, М. 1986. - С.240
17. Arestova O. Informational Technologies and new trends of
18. human development // 11nd Conference for Socio-Cultural Research Vygotsky-Piaget. Abstracts. Univ. of Geneva. 1996 Sep. 11-15, - p. 178.
19. Gleitman H. Basic Psychology. WW Norton, 1992. – р. 248
20. Hall C.S., Lindsey G. et al. Introduction to Theories of Personality. Wiley and Sons, 1985. – р.176
21. Harre R. Social Being. Biackwell, 1993.- р. 401 Приложение 1

Здравствуйте

Вам предлагается провести ранжирование распределение по местам мотивов, которыми Вы руководствовались выбирая профессию (от 1до10)

1-ведущий мотив и т.д.

Спасибо

|  |  |
| --- | --- |
| МОТИВ | МЕСТО В РЕЙТИНГЕ |
| Интересная и многообразная деятельность |  |
| Возможность применения личных способностей |  |
| Возможность работать творчески |  |
| Самостоятельность в работе |  |
| Возможность самовыражения |  |
| Возможность оказывать влияние влияние на деятельность других людей |  |
| Возможность продвижения по службе (возможность карьеры) |  |
| Больший доход |  |
| Возможность общения |  |
| Возможность риска |  |

Пожалуйста укажите свой возраст \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Место Вашей учебы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Курс \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 2

Анкета

Просим Вас заполнить данную таблицу

В какой степени и как действуют на выбор профессии следующие факторы (зачеркните необходимый квадрат)?

Просьба наибололее подходящий ответ отметить Х

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   | Совершенно не действует | Действует незначительно | Действует существенно | Действует очень существенно |
|  |  | Снижает | Повышает | Снижает | Повышает | Снижает | Повышает |
| 1. Материальное стимулирование |   |   |   |   |   |   |   |
| 2. Моральное стимулирование |   |   |   |   |   |   |   |
| З. Меры административного воздействия |   |   |   |   |   |   |   |
| 4. Трудовой настрой коллектива |   |   |   |   |   |   |   |
| 5. Экономические нововведения в компании |   |   |   |   |   |   |   |
| 6. Общая социально-экономическая ситуация в стране |   |   |   |   |   |   |   |
| 7. Боязнь потерять работу |   |   |   |   |   |   |   |
| 8. Элементы состязательности |   |   |   |   |   |   |   |

Анотация.

Данная работа исследует феномен соотношения внешних и внутренних мотивов выбора профессиональной деятельности студентами высших учебных заведений. Была выдвинута гипотеза о том, *что у студентов 1 курса доминирующим является внутренний мотив, а у студентов 2 курса доминирующим является внешний мотив.* Был проведен теоретический анализ литературы по теме исследования. Рассмотрены различные подходы к определению и классификации мотивов. С группой респондентов проведено практическое исследование. Использованы 2 диагностические методики. В том числе «Шкала ранжирования мотивов». В работе описан ход исследования, полученные результаты и выводы. Выдвигаемая гипотеза подтвердилась.

###### ТЕЗИСЫ

 Тема связанная с мотивами в настоящее время становится вce более актуальной. Bозpacтaeт число мотивов, влияющих на поступки человека, в том числе и на выбор будущей профессии. Этo oбycлaвливaeт актуальность данного исследования. B дaннoй paботe исследуется проблема соотношения внутренних и внешних мотивов при выборе профессии у студентов нескольких высших учебных заведений города Риги.

Объект исследования

студенты 1 курса - 15 человек

студенты 2 курса - 15 человек

Предмет исследования

соотношение внутренних и внешних мотивов при выборе профессии студентами вузов

 Bыдвигaeтcя гипoтeзa o тoм,

*чтo у студентов 1 курса доминирующим является внутренний мотив, а у студентов 2 курса доминирующим является внешний мотив*

Использовались 2 психодиагностические методики

«Шкала ранжирования мотивов» и таблица значимости мотивов.

По результатам исследования сделаны следующие выводы

1. Для студентов 1 курса наиболее значимым является такой внутренний мотив как возможность применения личных способностей, а 2-ое место в рейтинге занимает такой мотив как возможность работать творчески
2. Для студентов 2 курса также некоторые внутренние мотивы явились значимыми, в частности, такой мотив как возможность самовыражения занял 2-ое место в рейтинге
3. Для студентов 2 курса ведущим является такой внешний мотив как возможность оказывать влияние на других людей
4. Из внешних мотивов для студентов 1 курса одним из значимых является – возможность общения (3 место в общем, рейтинге у студентов 1 –ого курса)
5. Согласно результатам, полученным по анкете 2. Таким образом, большинство студентов 1 курса считает, что
6. Материальное стимулирование влияет незначительно на выбор профессии, но при этом несколько повышает мотивацию
7. Моральное стимулирование действует очень существенно при выборе профессии – повышает мотивацию
8. Меры административного воздействия - действует очень существенно при выборе профессии – повышает мотивацию
9. Трудовой настрой коллектива и экономические нововведения в компании также действует очень существенно при выборе профессии – повышают мотивацию, такое же влияние оказывает боязнь потерять работу, а такие факторы , как общая социально-экономическая ситуация в стране и элементы состязательности не оказывают влияния на мотивацию
10. Согласно ответам студентов 2-ого курса полученным на анкету 2
11. Материальное стимулирование действует очень существенно – повышает мотивацию при выборе профессии
12. Моральное стимулирование также действует очень существенно при выборе профессии – повышает мотивацию
13. Меры административного воздействия - действует очень существенно при выборе профессии – но снижают мотивацию при выборе профессии мотивацию
14. Трудовой настрой коллектива и экономические нововведения в компании также действует очень существенно при выборе профессии – повышают мотивацию, такое же влияние оказывает общая социально-экономическая ситуация в стране и элементы состязательности, а боязнь потерять работу совершенно не действует при выборе профессии.

##### Таким образом гипотеза исследования подтвердилась.Схема 1

Структура деятельности (по А.Н.Леонтьеву)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Субъективная представленность | Объективная реализация | Продукт и средство |
| Мотив | Деятельность | Предмет |
| Цель | Действие | Образ |
| Условия | Операция | Знания, навык |

##### Схема 2

###### Классификаций мотивов и отношений по А.В. Петровскому

|  |  |
| --- | --- |
| Мотивы | Отношения |
| Индивидуально ориентированные | Социально ориентированные |
| «внешние» | «могу» (осознание своих возможностей по отношению к возникающим задачам) | «надо» (осознание социальных обязанностей) |
| «внутренние» | «хочу» (напряжение потребностей) | «должен» (принятие обязательств перед другими и самим собой) |