

13. Мерлин В. С. Лекции по психологии мотивов человека. – Пермь: Б.И. 1971.
14. Наумова Н.Ф. Мотивация труда и стратегии в социальной политике // Социально-психологические проблемы интенсификации современного производства: Сб. тр. / Всесоюзн. НИИ сист. исследований, 2 вып., 1983.
15. Немов Р. С. Психология. Кн.1. – М.: Владос. 1994.
16. Орлов А. Б. Развитие теоретических схем и понятийных систем в психологии мотивации // Вопросы психологии. – 1989. №5.
17. Платонов К. К. Структура и развитие личности. – М.: Наука. 1986.
18. Подмарков В.Г. Методологические основы стимулирования и мотивации труда. // Вопросы философии. – 1979. №5.
19. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: Учеб. пособие / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Издательство СПбГУ, 1-е изд., 2000.
20. Проблемы психологического анализа трудовой деятельности. – М.: Просвещение, 1986.
21. Проблемы социально-психологической регуляции на промышленном предприятии. – Киев: Наукова думка, 1973.
22. Ручка А. А., Саккада Н. А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. – Киев: Наукова думка, 1988.
23. Семенов С.П. Мотивационный анализ. Инициальная версия. – СПб: Питер, 2001.
24. Сознание и трудовая деятельность. – Киев: Выща школа, 1985.
25. Тарасенко В. И. Социальные потребности личности: формирование, удовлетворение, развитие. – М: Просвещение, 1982.
26. Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. – М., Дело. 2000.
27. Хекхаузен. Психология мотивации достижений. – СПб: Речь. 2001.
28. Ядов В. А., Здравомыслов А. Г. Опыт конкретного исследования отношения к труду. – М.: Наука. 1964.
29. Ядов В.А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Современная социология. – М., 1982. Т. 2.

*Л.А. Минеева*

## **ИССЛЕДОВАНИЕ СКРЫТОЙ МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСПЕКТИВНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ**

Для современных организаций, предприятий подбор специалистов в области менеджмента является важнейшим вопросом функционирования и развития. Отлаженная работа организации в целом зависит во многом от эффективной работы менеджера в определенном функциональном подразделении. Перед собственниками и руководителями предприятий встает актуальная проблема: где найти такого специалиста?

Как правило, успех профессиональной деятельности зависит от уровня профессиональной подготовки (теоретических знаний, практических умений), содержания и характера мотивации к работе по

профессии, а также внутреннего представления о себе как о специалисте, другими словами, - от самооценки и способности установить профессиональную идентичность.

Рассмотрим эту проблему с точки зрения изучения характера и содержания профессиональной мотивации перспективных менеджеров - студентов 5-го курса (специальность «Менеджмент»).

Для изучения профессиональной мотивации перспективных менеджеров используется методика психосемантической диагностики скрытой мотивации - ПДСМ (модифицированный метод семантического дифференциала и групповая версия программы «OSGOOD»). Наш интерес к данной методике обусловлен, во-первых, ее уникальными возможностями по изучению скрытых потребностей, мотивов и отношений; во-вторых, возможностью изучения структуры идентичности, выявления представлений студентов о себе как о специалисте. Это представляется важным в «штормовой» период для молодежи, связанный с установлением профессиональной идентичности; в-третьих, с помощью ПДСМ возможно выявить реальные отношения студентов к собственным перспективам, к работе по специальности. Немаловажно также удобство использования при диагностике и обработке компьютерных программ.

Методика использовалась нами для диагностики лояльности персонала коммерческих фирм, оценки эффективности управления и выбора наиболее эффективных способов управления по отношению к каждому работнику и к подразделению в целом. Наибольший интерес, по нашему мнению, представляет использование этой методики на разных этапах становления профессионала для изучения характера и содержания профессиональной мотивации. Групповая версия методики позволяет производить обработку данных для всей группы испытуемых в целом, получать среднегрупповые результаты для составления обобщенного мотивационного портрета.

Проанализируем обобщенный мотивационный портрет типичного студента-выпускника 2004 года, обучающегося по специальности «Менеджмент».

Исследование проводилось в 2004 г. на базе Федерального государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования, в нем участвовали все студенты-выпускники (41 юноша и 22 девушки).

Обратимся к результатам исследования.

1. Большинство студентов стремятся преимущественно к самоутверждению, признанию, получению выгоды, а также к общению и дружеским отношениям. Таким образом, необходимо отметить, что жизненное

самоопределение для большинства студентов, участвующих в исследовании, рассматривается с точки зрения выгодных взаимоотношений с внешним миром и людьми.

2. Как правило, ведущие потребности студентов в настоящее время не являются вполне удовлетворенными. Наиболее выгодным в представлении студентов в настоящий период времени является продолжение учебы и получение профессионального образования. Продолжение учебы привлекательно с точки зрения реализации потребности в общении и дружеских отношениях. Ведущие потребности в самоутверждении и признании субъективно связывается студентами с их будущим. Но настораживает тот факт, что студенты не представляют пока реальных вариантов для реализации этих потребностей в сфере профессиональной деятельности после окончания учебы в связи с отсутствием возможности трудоустройства по специальности и недостаточным уровнем практической подготовки для осуществления своих профессиональных функций в определенной отрасли или функциональной сфере.

3. Основной актуальной потребностью студентов, участвующих в исследовании, является потребность в профессиональной практической подготовке. Учеба в представлении студентов субъективно связывается только с профессиональной теоретической подготовкой, тогда как практическая подготовка для студентов-выпускников более значима на данном этапе.

4. Большая часть студентов стараются не думать, вытесняют из сознания представление о себе, представление о том, «каким (какой) я хочу быть». Это значит, что личностная самореализация сверхзначима для студентов, и они испытывают болезненные переживания по поводу слабого представления о перспективах своего развития. С одной стороны, это связано с тем, что большинство студентов не видят пока реальной возможности трудоустройства по специальности. С другой стороны, настоящий период является сложным для большей части студентов, и вытеснение из сознания представления о себе, представление о том, «каким (какой) я хочу быть» обусловлено затруднениями либо неспособностью установить профессиональную идентичность, идентифицировать себя с новыми ролями (менеджера, руководителя и др.).

5. Для изучения профессиональной мотивации представляются целесообразными несколько вариантов анализа. Первый заключается в том, что в зависимости от характера профессиональной мотивации студенты распределяются по группам, и для каждой из групп с помощью групповой версии методики составляется обобщенный мотивационный портрет. Второй

вариант – анализ содержания и структуры профессиональной мотивации, осуществляемый на основании среднегрупповых результатов.

Проанализируем на основании среднегрупповых результатов обобщенный мотивационный портрет типичного студента, участвующего в исследовании.

На данный момент профессиональную мотивацию студентов определяют внешние обстоятельства (актуальные потребности). К профессиональной деятельности побуждают главным образом стремление к достижению успеха, обретению жизненной стабильности, надежности. Привлекает также перспектива занять руководящую должность, располагающую ресурсами влияния и власти.

Поскольку устойчивое отношение к своей будущей профессии у большинства студентов еще не сформировано, это позволяет предположить, что изменение ситуации может привести к ослаблению или усилению профессиональной мотивации. Таким образом, профессиональная мотивация зависит, в первую очередь, от удовлетворения актуальных потребностей - получения такой профессиональной практической подготовки в области управления, которая предоставит возможность быть конкурентоспособным специалистом на рынке труда, эффективно осуществлять руководство в определенной отрасли или функциональной сфере, достигнуть успеха или, как минимум, стабильности в отношении своей занятости и дохода.

Также профессиональная мотивация студентов зависит и от того, насколько реализация ведущих потребностей в будущем будет связана с профессиональной сферой, от того, насколько выгодными будут предложения работодателей, от возможности самореализации в сфере профессиональной деятельности и перспектив роста (карьерного, профессионального), а также от отношений в коллективе.

6. В представлении о собственных перспективах, в профессиональных планах студентов нет однозначной связи между будущей работой и профессией менеджера. Это значит, что уже на настоящем этапе студенты строят планы с позиции выгоды: быть ли профессиональным менеджером, имеющим необходимую качественную подготовку, позволяющую эффективно осуществлять руководство в определенном функциональном подразделении, либо искать любые более выгодные предложения.

Отметим, что наличие насыщенной конкурентной среды заставляет перспективных менеджеров заботиться о повышении уровня профессиональной практической подготовки, использовать в практике управления психологические знания. В связи с этим представляются важными разработка краткосрочных программ и проведение практических курсов, специально адаптированных к условиям нашего рынка труда и

направленных на развитие управленческих навыков (например, программа «Эффективный торговый менеджер»), а также вопросы методической подготовки специалистов, проводящих тренинги и обучающие семинары.

*Е.Э. Волкова*

## **ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ВЫБОРА МЕДИЦИНСКОЙ ПРОФЕССИИ**

Мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы. Конкретная деятельность определяется в конечном итоге всеми этими мотивами: мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы.

### *Мотивы трудовой деятельности*

Рассмотрим те побудительные причины, которые заставляют человека заниматься трудом, то есть мотивы трудовой деятельности.

Первая группа причин – *побуждения общественного характера*. Это и осознание необходимости приносить пользу обществу, это и желание оказывать помощь другим людям, что может проявляться в обучении детей, в лечении больных, в защите своего отечества и т.д., это и общественная установка на необходимость трудовой деятельности («кто не работает – тот не ест»), и нежелание прослыть тунеядцем.

Вторая группа – *получение определенных материальных благ* для себя и семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей.

Третья группа – *удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации*: человек не может быть бездеятельным по своей природе, а природа его такова, что он – не только потребитель, но и созидатель. В процессе созидания он получает удовлетворение от творчества, оправдывает смысл своего существования. К этой же группе относится и мотив, связанный с удовлетворением потребности в общественном признании, в уважении со стороны других.

### *Мотивы выбора профессии*

Общие мотивы трудовой деятельности реализуются в конкретных профессиях. Выбор профессии – довольно сложный и порой долгий мотивационный процесс, ведь от правильного выбора