

6. Внедрение новейших производственных технологий, применяемых при обучении.
7. Количество педагогов разного уровня квалификации.
8. Уровень информатизации учебного процесса.
9. Распространение дистанционных форм обучения.
10. Расширение и углубление интеграции с предприятиями, конечными потребителями образовательных услуг и т.д.

Если количественные показатели отражают, прежде всего, прилагаемые усилия и затрачиваемые на развитие учреждений образования ресурсы, то качественные – *эффективность и результативность* этих мер, параметры конечного продукта, ради которого и существует вся система НПО – выпускника. *Поэтому лишь разработав единую, рациональную и прозрачную систему оценки эффективности деятельности учреждений НПО, можно корректно интерпретировать происходящие в них изменения и принимать осмысленные и направленные усилия для развития современной системы НПО в России.* Конечно, едва ли такая система может быть одномоментно составлена теоретическим путем и сразу внедрена в жизнь. Но субъекты системы НПО должны идти по этому пути, привыкать больше внимания уделять именно качественным показателям. Тогда постепенно сама жизнь позволит выйти на формирование общеприменимой, работающей и, главное, мотивирующей к подлинному качественному развитию, системы оценки эффективности работы учреждений НПО.

## **МОТИВАЦИЯ И СОРЕВНОВАНИЕ КАК АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ВОСПИТАНИЯ МОЛОДОГО РАБОТНИКА**

*Н.В. Попова*

Мотивация есть совокупность мотивов деятельности, внутренние причины поведения, определяющие его общую направленность. Трудовая мотивация – процесс побуждения работника к эффективному труду, в котором формируется трудовое поведение работника в соответствии с целями его работы, особенностями и условиями труда в организации, на предприятии.

*Мотив* – конкретный, осознанный вид внутреннего побуждения работника, актуальная потребность, которую он пытается удовлетворить, работая в данной организации. *Стимулирование* – метод управления трудовым поведением работника или группы, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности и использования мотивов, побуждающих его к деятельности. В более широком смысле стимулирование – совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний.<sup>1</sup>

*Основные виды мотивации* можно представить следующим образом:

1. Материальная – назначение, повышение оклада, доплаты и надбавки; переменная часть заработка – премии, комиссионные и пр.

2. Нематериальная – вознаграждение за заслуги, имеющее денежное выражение, но выдаваемое работнику в неденежной форме (путевки, подарочные сертификаты, продукция предприятия и др.).

3. Моральная – вознаграждения, не имеющие денежного выражения: признание статуса, заслуг (встречи с руководством, грамоты, дипломы), предоставление отдельным работникам особых условий работы (гибкий или свободный график, самоконтроль качества и т.п.).

4. Организационная – создание организационной структуры, поддерживающей мотивацию сотрудников на достижение целей организации, предприятия.<sup>2</sup>

5. Немонетарная мотивация – совокупность вознаграждений нематериальной и моральной мотивации. Основной целью нематериальной мотивации, стимулирования работников является создание у них чувства *причастности, признания* заслуг сотрудников, их вовлеченности в жизнь организации, поощрение за высокие результаты. Нематериальная мотивация не относится к формам прямого материального вознаграждения (базовые оклады, премии) и может иметь денежное выражение или форму морального поощрения.

---

<sup>1</sup> *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания. М., 2000. С.2.

<sup>2</sup> Там же.

Основные виды нематериальной мотивации: участие в работе комитетов, комиссий, рабочих групп; программы признания заслуг сотрудников или подразделений (конкурсы на лучших работников в различных номинациях); премии (не за результат деятельности вообще, а за конкретные достижения в номинациях); ценные подарки или подарочные сертификаты (в качестве награды); интенсив-туризм (в качестве награды); оплата членства в спортклубах; экскурсии, командировки по обмену опытом; неформальные встречи с руководством; предоставление отдельного кабинета; плата членства в профессиональных объединениях.

С нематериальной мотивацией часто объединяются или пересекаются дополнительные льготы: медицинская страховка на сотрудников и членов их семей; оплата дополнительных отпусков; оплата питания; компенсация транспортных расходов; компенсация расходов на мобильную связь или предоставление корпоративного номера; предоставление служебного транспорта; страхование жизни и от несчастных случаев сотрудников и членов их семей; оплата обучения сотрудников (второе высшее образование, MBA, обучение иностранным языкам).

Е.П. Ильин<sup>1</sup> выделяет ряд мотиваций, которые по своей сути могут являться мотивационной природой *соревнования*:

- мотивация достижения – стремление работника получить определенные блага в качестве вознаграждения за труд;
- мотивация избегания – стремление избежать наказания или других негативных санкций за невыполнение поставленных задач, недостижение запланированных результатов или неудовлетворительное исполнение функций;
- мотивация успеха – стремление к достижению наилучших результатов в своей профессии или в порученном деле;
- мотивация на власть – стремление человека занимать лидерские (руководящие) позиции и влиять на работу и условия труда других людей;

---

<sup>1</sup> Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб., 2000.

– мотивация на принадлежность-признание – ярко выраженная потребность человека работать в коллективе (команде) и получать признание от своих коллег;

– социальная мотивация – стремление человека к достижению высокого личного или организационного социального статуса, повышению своей социальной ответственности перед обществом.

Мотивационный механизм включает взаимодействие потребностей, интересов, ценностных ориентаций и мотивов и все это в конечном результате преобразуется в цель личности [3]. Имеет место последовательная цепочка: «потребности – интересы – ценностные ориентации – мотивы – цель». Но в процессе сознания все элементы этой цепочки проявляются синхронно. В то же время потребности выступают как исходные побудители деятельности, являясь наиболее важной формой связи личности с окружающим миром. Будучи осознанными, эти потребности превращаются в интересы личности, в которых отражается отношение человека к условиям жизни и деятельности. Именно интересы в значительной мере обуславливают мотивы поведения личности.

Важным элементом внутренней структуры личности являются *ценностные ориентации*. Они отражают направленность личности на определенные ценности, предпочтительное отношение к тем или иным из них. Ценностные ориентации реализуются во всех сферах жизнедеятельности человека. Содержание ценностных ориентаций связано с формами общественного сознания, поэтому различаются нравственные, эстетические, политические, религиозные и другие ценности. Ценностные ориентации личности тесно связаны с ценностными ориентациями социальной группы, в которую она включена. *Ценностные ориентации являются ведущей, системообразующей характеристикой личности*. Б.Г. Ананьев рассматривает ценности и ценностные образования как базальные, т.е. «первичные» свойства личности, определяющие мотивы поведения и формирующие склонности и характер.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания...

С.Л. Рубинштейн ввел понятие *динамической тенденции* личности как проявления направленности и ценностных ориентаций.<sup>1</sup> Д.В. Каширский считает, что «система ценностей составляет основу отношений личности к окружающему миру, к другим людям, к себе самой. Являясь содержательной стороной направленности, ценности выступают основой мировоззрения и ядром мотивационно-потребностей сферы»<sup>2</sup>. Е.В. Трифонов и И.Е. Трифонов считают, что ценностные ориентации формируются под влиянием воспитания и действуют как на уровне сознания, так и на уровне подсознания, определяя направленность устремлений и действий человека: «Ценностные ориентации – это важнейшие элементы внутренней структуры личности, закрепленные жизненным опытом индивида, всей совокупностью его переживаний и ограничивающие значимое, существенное для данного человека от незначимого, несущественного. Совокупность сложившихся, устоявшихся ценностных ориентаций образует своего рода ось сознания, обеспечивающую устойчивость личности, выбор определенного типа поведения и деятельности, выраженных в направленности потребностей и интересов»<sup>3</sup>. По мнению этих исследователей, ценностные ориентации выступают важнейшим фактором, регулирующим, детерминирующим мотивацию личности.

Основным содержанием ценностных ориентаций являются нравственные убеждения и принципы человека. Механизм действия и развития ценностных ориентаций связан с необходимостью разрешения противоречий и конфликтов в мотивационной сфере, выбора между мотивами нравственного и утилитарного порядка, между долгом и желанием. Развитые ценностные ориентации – признак зрелости личности. Устойчивость и непротиворечивость ценностных ориентаций личности обуславливает наличие таких качеств, как цельность, верность определенным принципам и идеалам, способность к волевым усилиям. Противоречивость в

---

<sup>1</sup> Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб., 1999.

<sup>2</sup> Каширский Д.В. Мотивационно-потребностная сфера подростков с психологическими проблемами // Вопр. психол. 2002. №1. С.27-28.

<sup>3</sup> Трифонов Е.В., Трифонов И.Е. Психофизиология профессиональной деятельности: Словарь. СПб., 1998. С.117.

ценностных ориентациях порождает непоследовательность в поведении. Незрелость ценностных ориентаций является признаком духовного инфантилизма, господства внешних стимулов во внутренней структуре личности. Важнейшая характеристика системы ценностных ориентаций – многоуровневость, которая проявляется в ее иерархическом строении. С.С. Бубнова<sup>1</sup> выделяет два принципиально различных подхода к изучению многоуровневого строения системы ценностей: 1) нормативный – описывает модель системы в соответствии с какой-либо психологической теорией; 2) дескриптивный – позволяет определить иерархическое строение системы ценностей конкретного человека.

По Н.А. Бердяеву, на «верхнем» уровне располагается три типа ценностей – духовные, социальные, материальные. Все остальные он рассматривает как частный случай, как конкретное проявление одного из этих трех типов. Согласно М. Рокичу, имеются два уровня иерархии: ценности-цели или конечные цели существования и ценности-средства или способы поведения личности.

Согласно нелинейной модели системы ценностных ориентаций, предлагаемой С.С. Бубновой, можно выделить три иерархических уровня: ценности-идеалы, ценности-свойства и ценности-способы поведения.

1. Ценности-идеалы – наиболее обобщенные, абстрактные ценности: духовные, социальные, материальные. Духовные ценности дифференцируются на познавательные, эстетические, гуманистические и др.; социальные – на ценности социального уважения, социальных достижений, социальной активности и др.

2. Ценности, закрепляющиеся в жизнедеятельности и проявляющиеся как свойства личности: общительность, любознательность, активность, доминантность и др.

3. Наиболее характерные способы поведения личности как средства реализации и закрепления ценностей-свойств.

---

<sup>1</sup> Зборовский Г.Е. Общая социология: Учебник для вузов. 3-е изд., испр. и доп. Екатеринбург, 2003.

Автор данной модели выделяет многомерность как чрезвычайно важное свойство системы личностных ценностей, которое заключается в том, что критерий их иерархии – личностная значимость – включает в себя различные содержательные аспекты, обусловленные влиянием разных типов и форм социальных отношений.

Преломляясь через ценностные ориентации, потребности и интересы личности приводят к формированию *конкретных* внутренних побудителей действия, мотивов. В них отражается стремление человека удовлетворить свои потребности и интересы. *Так создается механизм мотивации, который предполагает реализацию деятельности личности.* Смыслом этой деятельности является достижение определенной цели. Под целью понимают мысленное предвосхищение результатов деятельности, методов, средств и путей его достижения.<sup>1</sup>

Таким образом, мотивация – это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

Представляется необходимым рассмотреть основные положения модели В.И. Герчикова, в соответствии с которыми у работников преобладает или мотивации достижения, или избегания. Любая организация заинтересована в максимальной эффективности трудовой деятельности работника и отсутствии у него деструктивного трудового поведения.<sup>2</sup> Типологическая модель В.И. Герчикова строится на пересечении двух осей: мотивации (достижения и избегания) и трудового поведения (активное, конструктивное трудовое поведение и пассивное, деструктивное трудовое поведение). Особенности связи мотивации и трудового поведения отображаются в базовой модели, в которой выделяются четыре типа мотивации достижения:

---

<sup>1</sup> Зборовский Г.Е. Общая социология...

<sup>2</sup> Мотивация персонала: Метод. пособие. Прил. к журн. «Справочник по управлению персоналом».

1. Инструментальный. Для работников с данным типом мотивации характерны: интерес к величине заработка и других благ, которые они получают в качестве вознаграждения за труд; стремление «заработать» получаемые деньги, а не получить их в качестве спонтанной прибавки или благодаря щедрости руководителя; развитое социальное достоинство.

2. Профессиональный, с выраженной ориентацией на разнообразие, увлекательность, творческий характер работы; возможность проявить себя и доказать, что можешь справиться с любой сложной работой; профессиональное совершенствование. Данный тип работников предпочитает самостоятельность в работе и отличается развитым профессиональным достоинством.

3. Патриотический. Работников этого типа интересует участие в реализации общего, очень важного для организации дела. Они готовы к дополнительной ответственности ради достижения результатов общего дела. Для них важно общественное признание.

4. Хозяйский. Работники отличаются добровольно принятой на себя личной ответственностью за выполняемую работу, стремлением к максимальной самостоятельности в работе, неприязнью к контролю. Данный тип мотивации в большей степени свойственен для людей, занятых предпринимательской деятельностью.

Для работников с мотивацией избегания характерны: стремление *минимизировать свои трудовые усилия*; расчет на благоприятное стечение обстоятельств и благосклонность руководителя; наличие таких мотивов, как низкая ответственность, желание «получить», а не заработать гарантированный заработок и др. Но работники с типом мотивации избегания достаточно удобны для работодателя, так как могут работать там, где не согласятся работать люди с мотивацией достижения; согласны на достаточно низкий заработок, если никто из их коллег не получает существенно выше их; являются оправданием авторитарного стиля руководства, потому что нуждаются в постоянном контроле. В реальности мотивация любого работника – это совокупность проявления разных базовых типов.

Мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности; мотивы выбора профессии; мотивы выбора места работы.<sup>1</sup>

Существует три группы побуждений, которые заставляют человека заниматься трудом:

1. Побуждения общественного характера – осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям, общественная установка на необходимость трудовой деятельности, нежелание прослыть тунеядцем.

2. Получение определенных материальных благ – зарабатывание денег для удовлетворения своих материальных и духовных потребностей.

3. Удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации, в общественном признании, уважении со стороны других. Человек не только потребитель, но и создатель. В процессе созидания он получает удовлетворение от творчества.

В нашей стране до начала 90-х гг. прошлого века значимость факторов в мотивации труда у разных субъектов была разная. Отечественными исследователями изучалась структура трудовой мотивации в зависимости от возрастных характеристик работников, стажа работы. Для молодых рабочих самыми важными факторами, определяющими степень удовлетворенности работой, являются высокая заработная плата, хорошие санитарно-гигиенические условия и организация труда на рабочем месте, интересная работа по специальности, возможность продвижения по работе. Для мужчин более важны содержание и общественная значимость работы, ее разнообразие, творческие возможности, для женщин важнее взаимоотношения в коллективе, условия труда, размер заработка.

К. Муздыбаев, изучая мотивы ответственного отношения работника к своему труду, выявил, что самыми сильными из них являются желание не подвести своих товарищей, не сорвать производственный план и больше заработать. Исследователь изучил также мнение рабочих об эффективности использования различных

---

<sup>1</sup> Ильин Е.П. Мотивация и мотивы... С.270.

стимулов для повышения ответственного отношения к труду – ведущими явились материальные стимулы.

Изучение мотивации и стимулирования труда станочников одного из крупных цехов промышленного предприятия также показало, что материальная мотивация стоит на первом месте (зарботная плата). Стимулирующими факторами труда названы: поощрение за большой стаж работы; дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы; беспроцентная ссуда на улучшение жилищных условий; материальная помощь из средств предприятия (в том числе к отпуску); страхование во время лечения в больнице; получение спецодежды; беспроцентная ссуда на лечение; компенсации расходов на питание в рабочее время, расходов на содержание ребенка в детских дошкольных учреждениях; льготный выход на пенсию; беспроцентные ссуды на приобретение жилья.

Из факторов немонетарной мотивации самый значимый – признание заслуг работника (объективная оценка его труда, уважительное отношение к рабочим, награждение за трудовые заслуги и т.д.).

На трудовую мотивацию влияют различные стимулы: система экономических нормативов и льгот, уровень заработной платы и справедливость распределения доходов, условия и содержательность труда, отношения в коллективе, признание со стороны окружающих и карьерные соображения, творческий порыв и интересная работа, желание самоутвердиться и т.д. А.Я. Кибанов разработал перечень стимулирующих систем в организации<sup>1</sup>: номинальная заработная плата; реальная заработная плата; бонусы (разовые выплаты из прибыли предприятия: вознаграждения, премия, добавочное вознаграждение – за отсутствие прогулов, за заслуги, за выслугу лет и т.д.); участие в прибылях (устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд, это распространяется на персонал, способный реально воздействовать на прибыль); участие в акционерном капитале (покупка акций предприятия и получение

---

<sup>1</sup> Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М., 2005. С.491.

дивидендов: покупка акций по льготным ценам, безвозмездное получение акций); планы дополнительных выплат (подарки организации, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой); стимулирование свободным временем (предоставление работнику дополнительных выходных, отпуска за активную и творческую работу, организация гибкого графика работы, сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда); трудовое или организационное стимулирование (возможность участия в управлении, продвижение по службе в пределах одной и той же должности, творческие командировки); стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания (вручение грамот, значков, вымпелов, размещение фотографий на Доске почета и т.д.); оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом; сберегательные фонды (организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов не ниже установленного в Сбербанке РФ, льготные режимы накопления средств); организация питания (выплата субсидий на питание); продажа товаров, выпускаемых организацией или получаемых по бартеру (выделение средств на скидку при продаже этих товаров); стипендиальные программы (выделение средств на образование); программы обучения персонала; программы медицинского обслуживания; консультативные службы (организация консультативных служб, выделение средств на эти цели); программы жилищного строительства; программы, связанные с воспитанием и обучением детей (выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания детей, внуков работников организации, привилегированные стипендии); гибкие социальные выплаты (установление определенной суммы на «приобретение» необходимых льгот и услуг, работник в пределах этой суммы имеет право самостоятельного выбора льгот и услуг); страхование жизни; программы выплат по временной нетрудоспособности; медицинское страхование; отчисления в пенсионный фонд; ассоциации получения

кредитов (льготные кредиты на строительство жилья, приобретение товаров, услуг и т.д.).

По мнению С.Л. Рубинштейна<sup>1</sup>, закрепившиеся мотивы становятся свойствами личности. Сильно выраженная потребность приобретает устойчивый и доминирующий характер и может характеризовать личность. Однако чаще всего свойствами личности становятся закрепившиеся и предпочитаемые способы формирования мотивов поведения и деятельности.<sup>2</sup> Способы формирования мотивов могут быть экстернальными и интернальными. К мотивационным свойствам, связанным с экстернальностью, можно отнести такие, как безропотность, покорность, безоговорочное подчинение чужим требованиям, уступчивость, покладистость, реактивность (легкость возникновения поступков под влиянием каких-то внешних воздействий).

К мотивационным свойствам личности, связанным с интернальностью, можно отнести: инициативность (стремление к самостоятельному принятию решения), упрямство (неуступчивость внешним воздействиям, стремление добиться своего вопреки разумным доводам).

Существуют мотивационные свойства личности, связанные с особенностями принятия решения: догматичность, капризность, эгоистичность, нерешительность, легкомыслие, безрассудность, безответственность, авантюризм, импульсивность, корыстолюбие, самоуверенность, самонадеянность, своеволие, своеобразие, предусмотрительность, дальновидность, благоразумие, самостоятельность. Между мотивацией и свойствами имеется взаимная связь. Свойства личности влияют на особенности мотивации, а особенности мотивации, закрепившись, становятся свойствами личности. Однако не все свойства личности связаны с ее мотивационной сферой. Некоторые из черт имеют мотивационное значение, а другие – более инструментальное. К мотивационным свойствам можно отнести уровень притязаний, стремление к

---

<sup>1</sup> Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии...

<sup>2</sup> Ильин Е.П. Мотивация и мотивы...

достижению успеха или избеганию неудачи, мотив affiliation или мотив отвергания, агрессивность.

Стремление к достижению успеха, высокий уровень притязаний, мотивация самоутверждения, признания окружающими, ориентация личности на самореализацию, карьерное продвижение, профессиональный рост являются *мотивационной природой соревнования*.

Стремление к достижению успеха, по Ф. Хоппе, или «мотив достижения», по Д. Макклелланду, – это устойчиво проявляемая потребность индивида добиваться успеха в различных видах деятельности.<sup>1</sup> Субъекты, мотивированные на успех, предпочитают задачи средней или чуть выше средней трудности. Они уверены в успешном исходе задуманного, им свойственны поиск информации для суждения о своих успехах, решительность в неопределенных ситуациях, склонность к разумному риску, готовность взять на себя ответственность, большая настойчивость в реализации поставленных целей, адекватный высокий или средний уровень притязаний. В ситуации соревнования и проверки способностей они не теряются.

Р.В. Уайт для тех, кто стремится к высокому мастерству, ввел термин «мотивация эффективности». Уайт считает, что человек активен, так как он стремится к эффективной деятельности. Достигая определенного уровня профессионализма, человек чувствует себя компетентным и получает удовлетворение. Данный вид мотивации по смыслу близок мотиву достижения успеха.

С мотивом достижения успеха связаны такие свойства, как настойчивость и упорство, которые очень необходимы в условиях соревновательной деятельности.

Соревнование дает возможность самосовершенствования (в спортивных конкурсах и соревнованиях развиваются физические и волевые качества, укрепляется здоровье, в творческих конкурсах развиваются артистизм, навыки публичной речи и т.д.); самовыражения и самоутверждения (желание быть не хуже других,

---

<sup>1</sup> Ильин Е.П. Мотивация и мотивы... С.178.

стремление к общественному признанию, желание защищать честь коллектива, организации, города и т.д.); удовлетворения духовных и материальных потребностей.

Американский психолог Б.Дж. Кретти среди мотивов, побуждающих человека вступать в соревновательные отношения, называет следующие: стремление к стрессу и его преодолению, к изменению обстоятельств и успеху (это элементы соревновательных или состязательных отношений); стремление к совершенству; повышение социального статуса; потребность быть членом команды, группы, частью коллектива; получение материального поощрения.<sup>1</sup>

Мотив достижения – основа любого соревнования. Наличие мотива достижения в мотивационной структуре личности предопределяет не только стремление человека к достижению высоких результатов и утверждению в роли лидера, но и наличие хорошо развитого чувства долга, ответственности.

Таким образом, наличие мотива достижения заставляет человека стать более профессиональным, компетентным. В то же время, вступая в соревновательные отношения, личность развивает в себе такие качества, как ответственность, чувство долга, воля, настойчивость, целеустремленность, решительность, что позволяет ей добиться в жизни, в профессиональной деятельности более высоких результатов, ведущих к личностному и профессиональному росту.

Мотивация самосовершенствования не менее важна в соревновательных ситуациях, в профессиональных и творческих конкурсах, спортивных турнирах.

Самосовершенствование – важный путь формирования себя как личности, развития своих способностей, приобретения знаний и умений. Самосовершенствование может быть нравственным, интеллектуальным и физическим. Нравственное самосовершенствование связано с самовоспитанием, интеллектуальное – с самообразованием, физическое – с саморазвитием.

---

<sup>1</sup> Ильин Е.П. Мотивация и мотивы...

Наиболее типичными мотиваторами являются те, ради которых человек может стремиться к самосовершенствованию и которые затрагивают отношение к жизни (материальное благополучие, облегченное существование, лучшая жизнь, избегание неприятностей), людям (хорошие взаимоотношения с людьми, альтруизм), себе (положительное отношение окружающих, совершенствование, самореализация).

Имеются половые и возрастные особенности в распределении значимости тех или иных установок. Установки на материальное благополучие и на самореализацию в большей степени выражены у молодых, чем у юных людей; на материальное благополучие – у девушек, чем у юношей. Зато юноши больше ориентированы на альтруизм, нравственное совершенствование, а у девушек выше потребность в общении.

Соревнование является важным стимулирующим фактором для увеличения силы мотивации труда. Еще в начале XX в. рядом исследователей было установлено, что нахождение личности в контакте с другими пробуждает у нее дух состязательности, стимулирует ее деятельность. Даже воображаемая связь (заочный контакт) может стимулировать человека. Это явление получило название «эффект соперничества».

Роль соревнования в повышении силы мотива наиболее отчетливо проявляется в спорте. Тем не менее, использование данного фактора стимулирования в трудовой деятельности дает также хорошие результаты. Так, по результатам исследований рабочая активность людей становится выше даже при простой осведомленности, что в соседних помещениях люди выполняют ту же работу.

Стимулирование деятельности через соревнование – дело психологически тонкое. Необходимо учитывать многие обстоятельства, в частности:

1. Значимость присутствующих на соревновании людей. Большое влияние на соревнующихся оказывает присутствие других.

Еще В.М. Бехтерев отмечал<sup>1</sup>, что имеется три типа людей: социально возбудимые, социально тормозимые и социально индифферентные. Многие работают хуже, когда чувствуют на себе чужой взгляд. Большое значение имеет степень сложности и прочности навыков: простые и прочные навыки в присутствии других людей чаще всего выполняются лучше, только осваиваемые и сложные – могут выполняться хуже. Имеет значение и степень интеллигентности: чем она выше, тем в большей степени возбуждается человек в присутствии других, тем больше он не хочет «ударить лицом в грязь». Высокотревожные люди скорее обнаруживают отрицательную реакцию в присутствии других (зрителей, болельщиков), чем низкотревожные. Лица с высоким уровнем притязаний положительно относятся к поддержке зрителей.

2. Типологические особенности соревнующихся (тип нервной системы, уровень притязаний). Лица с сильной нервной системой в большей степени стимулируются соревновательной обстановкой, чем лица со слабой нервной системой. Также в большей степени добиться высоких результатов через соревновательные отношения способны самолюбивые субъекты с высоким уровнем притязания.

Соревнование оказывает влияние на развитие профессиональных, деловых и личностных качеств молодых работников. В ходе соревнования развиваются следующие компоненты личности молодого работника: направленность личности, профессиональная компетентность, личностные качества.

В личностной направленности необходимо отметить три составляющие: социально-нравственную, профессиональную и познавательную. Социально-нравственная направленность определяется социальными потребностями (потребности в общении, привязанности, любви, дружбе и т.п.), чувством собственного долга, моральными и ценностными ориентациями (это внутренний регулятор деятельности человека, определяющий его отношение к окружающему миру и себе), гражданской и профессиональной ответственностью; социальной активностью (в основе лежит идейная убежденность).

---

<sup>1</sup> Ильин Е.П. Мотивация и мотивы... С.305.

Интерес к профессии – основа профессиональной направленности, он проявляется в положительном эмоциональном отношении к работе, коллегам по работе и т.д. Профессиональная компетентность является интегральной характеристикой деловых и личностных качеств работника. Она отражает уровень знаний, умений, навыков и опыта, достаточных для осуществления профессиональной деятельности. Профессиональная компетентность оценивается уровнем сформированности профессиональных умений:

- гностических (познавательные умения в области приобретения общепрофессиональных, производственных знаний; получение новой информации, выделение в ней главного, существенного; обобщение и систематизация собственного профессионального опыта, а также опыта новаторов и рационализаторов производства);

- общепрофессиональных (умение читать и выполнять чертежи, строить схемы, технические диаграммы; выполнение расчетно-графических работ; определение экономических показателей производства и т.д.);

- технологических (количественные умения, анализ производственных ситуаций; планирование; рациональная организация технологического процесса; эксплуатация технологических устройств);

- производственно-операционных (общетрудовые умения по смежным профессиям);

- специальных (узкопрофессиональные умения в рамках какой-либо одной отрасли производства).

Важным компонентом в структуре личности выступают индивидуально-психологические качества, оказывающие влияние на эффективность профессиональной деятельности, карьерный рост. Такими качествами являются: целеустремленность, активность личности, уравновешенность, умение работать в команде, личное обаяние, честность, справедливость, современность, эрудиция, толерантность, дисциплинированность, способность не теряться в экстремальных ситуациях, чувство юмора, высокая личная культура.

Четкая и продуманная система организации соревнования на предприятии является залогом развития вышеперечисленных качеств молодых работников.

## КАКОЙ ТРУД И КАКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ АДЕКВАТНЫ ИННОВАЦИОННОМУ ОБЩЕСТВУ?

*С.З. Гончаров*

Действительным основанием превращения техногенной цивилизации в антропогенное общество является развитие *труда* в полную, уже неограниченную самостоятельность, чему соответствует превращение индивидов в целостных людей. Труд как «работа» вынужден по-преимуществу материальным мотивом и может быть *внешней* для индивида деятельностью, «мукой» и «самоутратой». Труд как самостоятельность есть свободная самоосуществление продуктивно-творческих сил субъекта, дарующий радость от самого процесса и от общественного признания. Он побуждается *креативно-антропологическим* мотивом и утверждается на такой исторической ступени, когда степень и пределы развития производства определяются «отношением к целостному развитию индивидов»<sup>1</sup>, а не соображениями прибыли, сословного, классового и иного господства. Мы исходим из *идеи*: производство людьми своей собственной жизни должно стать прикладной *креативной культурной антропологией*. Тогда «рыночная» экономика станет экономикой креативной. *Креативная экономика соединяет в актах труда творческое созидание и вещей, и людей; образно выражаясь, – и машиностроение, и человекостроение и жизнестроение.*

Каким должен быть удельный вес НПО, СПО и ВПО, этот вопрос следует решать *исходя из содержания труда*, из тенденций и из перспектив будущего.

Труд имеет разные *степени сложности*. Труд *простого уровня сложности* присущ работнику с *эмпирической* подготовкой, который изменяет внешнюю оболочку предмета, а не его закономерные связи. В таком труде главным являются *эмпирические навыки* и умения,

---

<sup>1</sup> Маркс К. Экономические рукописи 1857-1859 годов. Т.46. Ч.2. С.123.