

ерный рост, отношения с сотрудниками и начальством. Работа может быть неинтересной, скучной, монотонной, но вызывать интерес и привлекать внимание при достаточном финансировании. Чем больше оплачивается деятельность, тем выше уровень профессиональной мотивации.

*И.А. Рыжкова,*  
Екатеринбург

### **Профессиональные мотивации сотрудников ГИБДД**

Проблема мотивации и мотивов поведения в деятельности – одна из основных в психологии. Вряд ли найдется такая область психологии, которая не затрагивала бы мотивационного процесса.

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае – как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т. е. определяющих поведение, в другом случае – как совокупность мотивов, в третьем – как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности, как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности, как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность.

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Сегодня имеется колоссальное количество способов воздействия на мотивацию конкретного человека, причем диапазон их постоянно растет.

Более того, тот фактор, который сегодня мотивирует конкретного человека к интенсивному труду, завтра может способствовать «отключению» того же самого человека. Никто точно не может сказать, как детально действует механизм мотивации, какой силы должен быть мотивирующий фактор и когда он сработает, не говоря уже о том, почему он срабатывает.

*Объект исследования:* профессиональная мотивация работников ГИБДД.

*Предмет исследования:* мотивационный комплекс личности. Под мотивационным комплексом личности понимается соотношение внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной мотивации в структуре профессиональной деятельности.

*Цель исследования:* изучение психологических особенностей профессиональной мотивации у работников ГИБДД.

*Задачи:*

1. Проанализировать работы отечественных и зарубежных учёных по данной проблеме.
2. Изучить профессиональную мотивацию.

База и методы исследования: данное исследование проводилось в г. Верхняя Пышма на базе РЭО ГИБДД УВД по ГО Верхняя Пышма и ГО Среднеуральск. Выборка составила 50 человек.

Для подтверждения выдвинутой гипотезы применялись следующие методы психологического исследования: анализ литературных источников, наблюдение, беседа, анкетирование, тестирование, математический анализ.

В наших исследованиях применялись: «Определение мотивации в работе» Герцберг, методика «Личностная биография» О.И. Мотков, анкета «Пирамида Маслоу», анкета оценки нервно-психической устойчивости.

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.

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 желание 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.

Статистическая обработка материала по специально созданной программе позволяет выявить сложную систему корреляционных связей. Высокий показатель нервно-психической устойчивости отрицательно влияет на чувство собственного достоинства, то есть на самооценку человека. При нервно-психические срывах, особенно в экстремальных условиях, что характерно сотрудникам ГИБДД, падает самооценка человека. Профессиональная деятельность воздействует на личность человека. Высокий показатель нервно-психической устойчивости отрицательно влияет на личность человека, тем самым разрушая ее.

#### Библиографический список

1. *Ермакова Ж.А.* Лидерство как социально-психологический феномен. / Ж.А. Ермакова. Москва, 2002.
2. *Машков В.Н.* Психология управления: учебное пособие / В.Н. Машков. 2-ое издание. Санкт-Петербург: Издательство Михайлова В.А., 2002.
3. *Немов Р.* Психология / Р. Немов. Москва: Просвещение, 1998.

*О.В. Самарина,*  
Екатеринбург

#### **Особенности профессиональной подготовки педагогов в современном мире**

Современная социально-экономическая обстановка в обществе требует от работника постоянного расширения круга функций, компетенций. Для соответствия требованиям общества и государства квалифицированный педагог вынужден осваивать все новые и новые виды деятельности посредством повышения или переквалификации. Повышение квалификации или переквалификация – неотъемлемая часть современного процесса образования взрослых.

Методы обучения и содержание учебных программ должны строиться с учетом тех знаний и навыков, которых требует профессиональная деятельность от педагога. Работа по достижению целей, реализуемых в рамках обучения, должна выполняться в соответствии с отработанными и хорошо зарекомендо-