

($\bar{x}_{ср} = -5,846$). Наиболее удовлетворенными в данном коллективе потребностями являются потребность в творческой и интересной работе ($\bar{x}_{ср} = -0,834$), в благоприятных условиях труда ($\bar{x}_{ср} = -0,908$).

В отношении направленности педагогической деятельности на предмет было обнаружено: чем больше направленность педагогической деятельности на предмет, тем больше удовлетворена потребность в теплых и доверительных отношениях ($r = 0,64$, $p \leq 0,05$).

В отношении направленности педагогической деятельности на коммуникацию было выявлено: чем больше направленность на коммуникацию, тем меньше удовлетворенность потребности в теплых и доверительных отношениях ($r = -0,54$, $p \leq 0,05$).

На основе полученных данных были предложены рекомендации по снижению неудовлетворенности некоторыми аспектами труда и разработана тренинговая программа повышения мотивации педагогов с учетом их направленности.

Радченко И.

г. Екатеринбург, Российский государственный профессионально-педагогический университет

Исследование мотивации в профессиональной деятельности

В структуре личности мотивация занимает особое место и является одним из основных понятий, используемых для объяснения движущих сил поведения и деятельности человека.

Мотивация – побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность.

Мотивация понимается как процесс выбора между различными возможными действиями, как процесс, регулирующий и направляющий действие на достижение специфических для данного мотива состояний и поддерживающий эту направленность. О деятельности говорят, что она мотивирована тогда, когда она направлена на достижение цели конкретного мотива. От мотивации зависит, как и в каком направлении будут использованы различные функциональные способности человека, его интересы и устремления в социально-профессиональной жизнедеятельности.

Мотив – побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта; совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих активность субъекта.

Потребность – состояние индивида, создаваемое испытываемой нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, и выступающее источником его активности.

В отечественной литературе в исследованиях (А.Г. Ковалева, А.Н. Леонтьева, П.С. Симонова) мотив понимается как осознанная потребность, как предмет потребности и отождествляется с потребностью.

В психологии создана и детально разработана теория мотивации достижения успеха в различных видах деятельности. Основателями этой теории считаются американские ученые Д. Макклеланд, Д. Аткинсон и немецкий ученый Х. Хекхаузен. Суть этой теории заключается в том, что мотивация человека функционально связана с деятельностью, которая имеет две направленности: мотив достижения успеха и мотив избегания неудачи.

Актуальность исследований мотивации детерминирует деятельность человека, а также, основываясь на ценностных ориентациях, определяет успешность, эффективность профессиональной деятельности и, как следствие, влияет на все аспекты жизнедеятельности человека.

В исследованиях принимали участие учащиеся лица ремесленников-предпринимателей в количестве 22 человек по профессии электросварщиков. Исследования «Мотивации успеха и боязнь неудачи» (А.А. Реана) показали следующие результаты: 32% замотивировано на достижение успеха, 4% – на избегание неудачи. У остальных 64% мотивационный полюс не выражен, но при этом 18% – ближе к избеганию неудач, а 36% – ближе к достижению успеха.

Люди, мотивированные на успех, обычно ставят перед собой в деятельности некоторую положительную цель, достижение которой может быть равнозначно расценено как успех. Они отчетливо проявляют стремление во что бы то ни стало добиваться только успехов в своей деятельности, ищут такую деятельность, активно в нее включаются, выбирают средства и предпочитают действия, направленные на достижение поставленной цели. Такие индивиды способны правильно оценивать свои возможности, успехи и неудачи и обычно выбирают для себя профессии, соответствующие имеющимся у них знаниям, умениям и навыкам.

Люди, мотивированные на избегание неудачи, проявляют неуверенность в себе, не верят в возможность добиться успеха, боятся критики. Такие люди нередко характеризуются неадекватностью профессионального самоопределения, предпочитая для себя или слишком легкие, или слишком сложные профессии. При этом они нередко игнорируют объективную информацию о своих способностях, имеют завышенную или заниженную самооценку, нереалистичный уровень притязаний.

Таким образом, в процессе обучения учащимся лица ремесленников-предпринимателей можно предложить поучаствовать в тренингах личностного роста с целью развития уверенного поведения, профессионально-важных качеств, тех которые будут востребованы на рынке труда.

Рогожкина Е.

г. Екатеринбург, Российский государственный профессионально-педагогический университет

Изучение личностных особенностей, влияющих на успешность социально-психологической адаптации менеджеров по продажам

В настоящее время каждое предприятие стремится к созданию кадрового резерва из молодых и перспективных специалистов, а также хочет иметь среди своих сотрудников опытных профессионалов. Однако поступающие новые кадры (будь то выпускники учебных заведений, или опытные специалисты, сменившие место работы) испытывают определённые трудности, связанные с процессом адаптации: приспособление к новому режиму жизнедеятельности, нахождение своего места в системе межличностных отношений, освоение корпоративной культуры, самопрезентация, преодоление состояния тревоги и неуверенности.

Данные процессы могут отразиться на качестве работы, производительности труда. Поэтому необходимо психологическое сопровождение на стадии адаптации новых специалистов. Для этого нужно изучить факторы и критерии успешной социально-психологической адаптации.

В основу нашей работы легло следующие понятие. Социальная адаптация означает включение личности в социальную среду через обретение статуса, места в социальной структуре общества и является необходимым