

На основе полученных данных, мы можем сделать вывод: наша гипотеза о том, что экстремальные факторы летной деятельности (высокая нервно-психическая напряженность, особенности пространственной ориентировки, воздействие физических факторов, вынужденный темп деятельности, жесткий лимит времени, совмещенная деятельность) негативно влияют на психическое здоровье членов экипажа, а именно снижают эмоциональную устойчивость, самоконтроль, повышают тревожность — подтвердилась лишь частично. Поскольку мы точно выявили снижение эмоциональной устойчивости и лишь частичный рост тревожности.

Эти данные вызывают опасения, поскольку сочетание низкой эмоциональной устойчивости, высокой тревожности и низкого самоконтроля — это огромная предпосылка к совершению ошибок в работе. А совершение ошибок в летной деятельности ведет к различного рода происшествиям и даже катастрофам. Цена такой ошибки слишком велика — жизни людей.

Поэтому полученные данные нужно использовать как показатель необходимости работы психологической службы в авиакомпаниях, которой, к сожалению нет. Более глубокое изучение данной проблемы может помочь в создании каких-либо способов если не предотвращения этих изменений, то хотя бы их смягчения, а также в создании системы работы непосредственно с психическим здоровьем членов летных экипажей в будущем.

О.М. Ботова, А.В. Кардашина,  
А.А. Печеркина  
г. Екатеринбург, РГППУ

### **Особенности трудовой мотивации работающих студентов**

Изучение трудовой мотивации является одним из наиболее актуальных вопросов на сегодняшний день. Особо четко он обозначен в области управления персоналом, которая включает в себя многие составляющие. Среди них — кадровая политика, взаимоотношения в коллективе, социально-психологические аспекты управления. Ключевое же место занимает определение способов повышения производительности, путей роста творческой инициативы, а так же стимулирование и мотивация работников.

Ни одна система управления персоналом не станет эффективно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотива-

ции, так как именно мотивация побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и общественных целей.

В современной психологии при сходности общего подхода к пониманию мотива, существуют значительные расхождения по поводу определения этого понятия. Одни под мотивом понимают психическое явление, становящееся побуждением к действию (К.К. Платонов), другие — осознаваемую причину, лежащую в основе выбора действий и поступков личности. На наш взгляд, наиболее рабочее определение мотива — это внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности (деятельность, общение, поведение), связанные с удовлетворением определенной потребности.

В структуре личности мотивация занимает особое место и является основным понятием, используемым для объяснения движущих сил поведения и деятельности человека. Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900 — 1910), затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных.

В настоящее время термин трактуется по-разному. Все определения мотивации можно отнести к двум направлениям. Первый рассматривает ее со структурных позиций, как совокупность факторов и мотивов. Мотивация обусловлена потребностями, уровнем притязаний и идеалами личности, условиями деятельности, мировоззрением, убеждениями, направленностью. Второе направление рассматривает этот термин не как статичное, а как динамичное образование, процесс, механизм.

Итак, мотивация — совокупность мотивов, связанных и обусловленных смыслообразующим мотивом деятельности, внутренняя детерминация поведения, определяющая его общую направленность.

В настоящее время выделяют различные виды мотивации, но для нас наибольший интерес представляет трудовая мотивация. Под трудовой мотивацией мы понимаем процесс побуждения работника к эффективному труду, в котором формируется трудовое поведение индивида, работника в соответствии с целями его работы, особенностями и условиями труда в организации. Именно трудовая мотивация является «системостимулирующим» фактором всей жизнедеятельности человека.

Процесс мотивации сложен и неоднозначен, существует довольно значительное количество различных теорий, объясняющих заинтересованность сотрудников в своей работе разными потребностями индивидуума и условиями его существования.

Эволюция применения различных моделей мотивации показала как положительные, так и отрицательные аспекты их применения. Существующие модели мотивации различны по своей направленности и эффективности. Рассмотрим некоторые из них.

В концепции иерархии потребностей личности А. Маслоу лежат потребности разных уровней. Первый уровень – физиологические (в пище, сне, определенном микроклимате и т.п.). Потребности второго уровня связаны с безопасностью (потребности в постоянстве, стабильности, порядке, защите от травм и т.д.). Потребности третьего уровня отражают стремления человека в любви, общении. Потребности четвертого уровня отражают ценности уважения и самоуважения, общественного признания. Наконец, высший уровень – это потребности в самоактуализации, понимаемой как реализация творческих возможностей в деятельности, развитие способностей.

Предполагается, что создание условий для реализации потребностей работника приведет к повышению его положительного отношения к работе, к росту признаков удовлетворенности трудом и, следовательно, к повышению качества продукции и росту продуктивности.

В теории Мак-Клелланда говорится о трех видах потребностей и соответствующих им мотивам: потребность в достижении (действовать максимально качественно и эффективно); потребность во власти (стремление оказывать влияние на других людей); потребность в принадлежности (стремление к дружеским связям).

Ф. Герцберг считал, что само по себе удовлетворение работой не ведет автоматически к более интенсивному и качественному труду. Он выделял две группы факторов: мотиваторы, побуждающие к интенсивной работе, и «гигиенические факторы», или факторы, создающие приятную атмосферу труда.

Теория диспозиций В.А. Ядова говорит, что отношение человека к труду формируется под действием трех факторов: совокупность всех общественных отношений, система разделения труда и социально экономической приро-

ды общества; технологические или функциональные особенности содержания конкретного вида труда; особенности социально обусловленной структуры личности. Ведущий специфический фактор, определяющий отношение человека к труду, является содержание труда. Содержание труда детерминирует показатели работы, степень удовлетворенности рабочим своим трудом и даже степень удовлетворенности размером заработной платы.

Дж. Аткинсон считал, что потребность достижения проявляется двумя побуждениями – добиваться успеха и избегать неудачи. Стремление к успеху – сила, вызывающая у индивида действия, ведущие к достижению результатов. Она проявляется в направлении, интенсивности, настойчивости действий. Стремление к избеганию неудачи – сила, подавляющая у индивида выполнение действий, способных, по мнению субъекта, привести к провалу. По модели Дж. Аткинсона, конфликт между стремлениями образуют некоторую результирующую мотивационную тенденцию, проявляющуюся в реальном поведении людей.

Итак, в теории и практике нет идеальной модели стимулирования, которая отвечала бы разнообразным требованиям. Существующие модели трудовой мотивации весьма различны по своей направленности и эффективности. Результаты изучения существующих моделей мотивации не позволяют четко определить, что же побуждает человека к труду. Изучение человека и его поведения в процессе труда дает только некоторые общие объяснения мотивации, но даже они позволяют разрабатывать прагматические модели мотивации работника на конкретном рабочем месте.

Для определения особенностей трудовой мотивации работающих студентов использовались следующие методики: методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир (модификация А. Реана), анкета «Пирамида потребностей» А. Маслоу, методика «Определение мотивации в работе» Ф. Герцберга.

В исследовании приняли участие 100 студентов, работающих в настоящий момент.

В результате проведенного исследования были получены следующие результаты. По показателю половой принадлежности достоверных различий не выявлено, что может свидетельствовать о том, что трудовая мотивация у мужчин и женщин сходна.

У студентов гуманитарных специальностей уровень внешней отрицательной мотивации значительно выше, чем у студентов технической специализации. Внешняя мотивация содержит те мотивы, которые находятся за пределами труда как такового и самого работника: заработок, боязнь осуждения, стремление к престижу. Внешняя мотивация более эффективна в работах, измеряемых в количественных параметрах, и менее эффективна там, где результаты работы трудно выразить в точных показателях. К отрицательной внешней мотивации можно отнести ту или иную систему наказаний, штрафов, критику, осуждение и т.д.

Значимы различия были обнаружены также в группах, различающихся по стажу.

Так, для студентов с общим стажем работы менее 5 лет показатели принадлежности к обществу, востребованности и самореализации выше, чем в группе со стажем более 5 лет. Для удовлетворения потребностей такого рода наиболее эффективным может быть продуктивное использование социальной мотивации путем организации работы в группах или командах. Это создает ситуацию, в которой, выполняя работу в тесной кооперации с другими, человек удовлетворяет свою потребность быть востребованным в обществе. Большинство сотрудников хотят получать сложные задания и чувствовать, что они не только используют уже приобретенные навыки и умения, а также приобретают новые.

Внешняя положительная мотивация у студентов со стажем работы менее 10 лет выше, чем у студентов, работающих свыше 10 лет, то есть трудовая деятельность респондентов в большинстве своем основывается на мотивах, которые порождаются самой трудовой деятельностью: ее общественной полезностью, удовлетворением от работы благодаря содержащимся в ней возможностям творчества, участия в организации и руководстве, общении с людьми, направленность на карьерный рост.

Большое значение для респондентов имеют материальное стимулирование, продвижение по работе, одобрение коллег и коллектива, престиж, то есть все те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. Вероятно, это обосновано тем, что респонденты нуждаются в материальных средствах, работают в команде и имеют общие цели,

испытывают потребность в самоутверждении посредством повышения своего статуса.

Для студентов, работающих более 10 лет, мотивация направлена на достижение, то есть на получение более высоких результатов в своей профессиональной деятельности и применение своего опыта на практике.

На основании полученных результатов можно сделать вывод о том, что показатели трудовой мотивации наиболее чувствительны к стажу работы, в отличие от пола и возраста. Перспективы дальнейшей работы по данной теме мы видим в выявлении особенностей трудовой мотивации в зависимости от внутренних факторов (например, ценностные ориентации, направленность личности и т.п.), а также сравнении трудовой мотивации сотрудников разных профессий.

Н.А. Ванина  
г. Белгород, БелГУ

**Особенности профессионального  
самосознания у студентов-психологов  
с разным уровнем развития  
психологической культуры**

Значительные перемены, происходят в современном обществе, что приводит к активному внедрению психологии в различные сферы жизнедеятельности человека. На практике это привело к возникновению социальной потребности в развитии психологических услуг как в сфере различных видов профессиональной деятельности (в том числе и в системе образования), так и психолого-консультационных, психодиагностических, психокоррекционных проблем личности, группы. Следствием этого процесса является не только повышение спроса на квалифицированных психологов, но и увеличение требований, предъявляемых обществом к практическому психологу.

Ставится вопрос о том, что является главным в процессе профессионального развития психолога, что делает психолога эффективным и успешным, каковы пути повышения качества подготовки к результативной и значимой работе.

На наш взгляд, успех в деятельности психолога, прежде всего, зависит от качественных особенностей профессионального развития, которые неразрывно связаны с понятиями «про-