

инициативу в их внедрении это становится проявлением его личности и самости в его профессиональной деятельности и является, таким образом, наряду с другими условиями, одним из факторов его успешности.

Различные компоненты самости – такие, как самостоятельность, самоорганизация, самооценка, самокритичность и прочее, - являются залогом высокой степени точности и конкурентоспособности работы данного сотрудника. Самость позволяет человеку чувствовать себя более комфортно в изменяющихся условиях, обеспечивает высокую приспособляемость за счет того, что специалист может сам изменять окружающую его действительность. Такие компоненты самости, как самооценка и самокритичность, позволяют человеку отслеживать результаты своей деятельности и регулировать ее в зависимости от полученных данных. Это значительно повышает эффективность работы специалиста, снижает временные и психологические затраты на выполнение им деятельности, что также является одним из необходимых условий профессиональной успешности человека.

Свобода воли и выбора отражает также и степень ответственности человека за свои действия. Чем выше степень свободы, тем, соответственно, больше ответственности эта свобода предполагает. Если человек готов взять на себя ответственность за свои поступки и суждения, он может с довольно высокой степенью точности осознавать последствия того или иного своего действия. Это позволяет ему решать все более сложные и трудоемкие задачи, связанные с работой и жизнью в целом. Таким образом, свобода воли и свобода выбора могут пониматься как основополагающие факторы успешности специалиста.

Сегодня на смену технократической парадигме приходит культурно-ценностная парадигма, согласно которой профессиональное образование и развитие связано с созданием условий для «вхождения» личности в культуру и «вращения» субъектности на основе сознательного и творческого освоения традиций и ценностей. Субъектность работника предполагает развитие его способности к конструктивной деятельности, приобретение смысла жизнедеятельности и профессионального развития. Поэтому профессиональное развитие в широком смысле – это управление и самоуправление процессом становления профессиональной и социальной сущности специалиста как субъекта деятельности.

**Тетеревкова А. В.**

**Н. Тагил, НТГСПА**

### **Формирование мотивации к творческой деятельности у детей младшего подросткового возраста на занятиях в кружке декоративно-прикладного творчества**

Последние десятилетия характеризуются значительным ростом внимания к развитию творческих способностей школьников. Усилия, направляемые на их направленное формирование, увеличиваются с каждым днем, однако школьная практика показывает, что не всегда они ведут к достижению желаемого эффекта. Учитывая основную цель образования и воспитания – формирование всесторонне развитой личности, большую роль сегодня играет развитие творческих способностей ребенка.

Занятия декоративно-прикладным творчеством – одна из форм воспитательной работы с детьми, основное назначение которой – эстетическое оформление окружающей среды. Дополнительные занятия декоративно-прикладным творчеством обладают большими возможностями формирования личности и коллектива, воспитания

у каждого его участника активного отношения к окружающей действительности, развития индивидуальных творческих способностей детей. Результаты деятельности, закрепляясь в личностных качествах, обогащают все формы познания, общения, практической деятельности. Согласно мнению многих исследователей, именно творческая, или продуктивная деятельность человека требует наибольших затрат психологических ресурсов личности. Поэтому очевидна необходимость наличия высокоразвитой сферы мотивации личности для успешного занятия творчеством. У младших подростков склонности к определенному виду творческой деятельности проявляются наиболее ярко, поэтому очень важно поддерживать и усиливать у учащихся мотивацию именно в этом возрасте.

Для выявления особенностей творческой деятельности младших подростков нами было проведено исследование на базе детско-юношеского центра «Фантазия», в объединении дополнительного образования «Мир рукоделия», в котором приняло участие 30 девочек в возрасте 11-14 лет. Однако, исследуя данную проблему, мы столкнулись с рядом противоречий. Во-первых, многие дети, несмотря на желание и потребность дополнительно заниматься декоративно-прикладным творчеством, тем не менее на занятиях действуют по принципу репродуктивной деятельности, минимизируя собственный вклад в результат работы, действуя преимущественно как исполнитель. Таким образом, подросток, имея высокую мотивацию к репродуктивной деятельности в определенной предметной сфере, абсолютно не обнаруживает ее в творчестве. Во-вторых, некоторые дети, имея большой творческий потенциал, не могут в полной мере его реализовать, опасаясь отрицательной оценки окружающих, в основном относящихся к референтной группе данного подростка. Такое повышенное влияние оценки окружающих можно объяснить с точки зрения возрастной психологии, так как подросток во всей совокупности отношений всегда сравнивает себя с другими, прежде всего со взрослыми. В-третьих, вследствие неадекватной самооценки, часто подростки отказываются демонстрировать результаты своей творческой деятельности, тем самым не давая возможности педагогу помочь им развить свои способности. В результате существования данных противоречий у педагогов и руководителей кружков часто возникают сложности в реализации потенциала творческой деятельности на занятиях с подростками.

В рабочей гипотезе мы предположили, что формирование у младших подростков мотивации к творческой деятельности будет более успешным, если учитывать возрастные особенности детей, применять методы стимулирования мотивации. На предварительном этапе исследования нами было выявлено состояние мотивации выполнения творческих заданий в контрольной и экспериментальной группе. В этих целях было проведено анкетирование, шкалирование, монографическое изучение отдельных учащихся, велись систематические наблюдения, особенно учитывались общая активность на занятии, отношение к необязательному заданию, к оценке взрослых и сверстников, реакции на замечание руководителя о качестве выполнения работы, попытки найти свое творческое решение, выдвижение оригинальных предложений, виды умственной деятельности, компоненты работы, особенно привлекающие учащихся, владение необходимыми умениями и навыками, увлеченность, эмоциональный настрой, отношение учащихся к окончанию работы. Для уточнения уровня сформированности мотивации к творческой деятельности также была проведена диагностическая беседа по протоколу с установленными вопросами. В ходе формирующего эксперимента все исследуемые были разделены на две группы с примерно одинаковыми исходными данными (по результатам входной диагностики), в контрольной группе занятия проводились традиционно, а в экспериментальной – с

использованием способов деятельности, обусловленных возрастными особенностями развития и с применением методов стимулирования мотивации.

В ходе эксперимента в контрольной группе мотивация изменилась незначительно, а в экспериментальной группе значительно повысился уровень сформированности мотивации к творчеству. У большей части детей изменилось и содержание мотивации. Кроме преобладающих социальных и коммуникативных мотивов деятельности стали в большей степени проявляться познавательные, эстетические, профессионально-ценностные мотивы.

Наблюдение показало, что во время эксперимента дети экспериментальной группы много времени тратили на дополнительные занятия дома, посещаемость стала близка к стопроцентной. Так как в объединении дополнительного образования посещение занятий не является обязательным, посещаемость можно рассматривать как показатель высокой мотивации к данному виду деятельности. Опрос показал, что младшие подростки проявили высокий интерес к индивидуальным творческим заданиям, при этом 55 % детей отметили, что работать по типу соревнования интереснее, чем традиционным способом. Также в ходе эксперимента нами выявлено, что поощрение и общественная оценка играют значительную роль в достижении высоких результатов деятельности. Результаты тестирования для определения типа мотивации по методике А. Реана выявили следующую закономерность: у 92 % учащихся, имеющих средний и высокий уровень развития мотивации, диагностируется мотивация успеха, а у 100 % подростков, имеющих уровень мотивации ниже среднего, диагностируется мотивация боязни неудачи. Наблюдение показывает, что дети, относящиеся к первой группе (высокое развитие мотивации) с преобладанием мотивации успеха, более активны имеют более значимые достижения в учебе и творчестве. Поэтому мы считаем перспективным дальнейшее исследование в сфере влияния типа мотивации на творческую и учебную деятельность, возможностей его коррекции.

Результаты проведенного исследования позволили сформулировать ряд теоретических положений и рекомендаций педагогам по формированию мотивации к творческой деятельности у младших подростков. Согласно мнению Р. С. Немова, О. А. Карабановой, И. А. Зимней и других исследователей творческая деятельность подростков обусловлена возрастными особенностями и социальной ситуацией развития. Однако отсутствие такой деятельности во всех формах у ребенка, может быть вызвано различными причинами, во многом связанными со снижением мотивации к учебной деятельности, что характерно для данного возрастного периода. В случае дефицита мотивации подросток по собственной инициативе не будет включаться в творческую деятельность, а имеющиеся задатки впоследствии не разовьются в способности. Это обусловлено тем, что подростковый возраст является сензитивным для развития творческих способностей. Творческие способности развиваются по мере того, как дети постепенно накапливают знания и вырабатывают необходимые для творческой деятельности умения и навыки. Однако проявление этих способностей тесно связано и с эмоциональным состоянием ребенка. Без переживания не создается ни одно произведение творческого характера. Педагогам рекомендуется создавать на занятиях эмоциональное настроение, способствующее и поддерживающее свободное проявление творческих способностей.

Важнейшим стимулом развития мотивации является система поощрений и наказаний, при этом методы морального поощрения играют важную роль в развитии мотивации к творческой деятельности. В силу возрастных особенностей, одним из источников формирования мотивации к творчеству подростков является влияние референтной группы, поэтому учителя и руководители кружков для повышения

мотивации могут применять метод похвалы и общественной оценки результатов творческой деятельности. Учитывая стремление подростков к идеалу, возможно использовать для формирования мотивации к творческой деятельности знакомства с сильными и волевыми, талантливыми и творческими людьми, педагогические беседы о таких личностях.

Вопрос о формировании мотивации к творческой деятельности у подростков остается открытым, так как многие аспекты его недостаточно изучены. На наш взгляд, следует продолжить работу в направлениях формирования мотивации у так называемых «трудных» подростков, которые не посещают объединения дополнительного образования и не проявляют мотивации к творчеству в школе. Также требует более детального рассмотрения вопрос связи мотивации к творчеству с профессиональной ориентацией подростка.

**Тимохова О.С., Павлова А.М.**  
**г. Екатеринбург, РГПШУ**

### **Мотивационные особенности менеджеров по продажам с различными уровнями развития приверженности организации**

В современных условиях нестабильной экономики, для предприятия актуальным становится вопрос разработки эффективной системы мотивации сотрудников и удержание их в организации, делая акцент не только на материальном стимулировании, но и развивая приверженность организации. Это позволит не только удержать ценных сотрудников в организации, но и привлечь новых специалистов, не прибегая к большим затратам.

Данной проблемой занимаются зарубежные исследователи: Ф. Герцберг, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, К. Элиот, Портер-Лоулер, Г. Олдхэм, Р. Хакман, Ш. Ричи, П. Мартин, и другие. Отечественные исследователи: В. А. Иванников, Е. П. Ильин, Е. В. Сидоренко С. В. Каверин, В. А. Бодров, В. И. Ковалев.

В настоящее время, сотрудники компании являются полноправной группой влияния, такой же, как клиенты или акционеры и инвесторы. Высокая мотивация и приверженность персонала к организации являются столь же неотъемлемым результатом деятельности компании, как и произведенная ею продукция или заработанная прибыль.

По мнению большинства докладчиков, которые отображены в материалах V межрегиональной конференции по управлению персоналом г. Екатеринбурга, конкуренция между компаниями все в большей степени смещается на рынок труда, и только те компании, которые могут обеспечить свою привлекательность для потенциальных и реальных сотрудников имеют шансы быть успешными в долгосрочном периоде.

В зарубежной научной литературе ежегодно публикуются результаты нескольких десятков исследований, связанных со стабильностью и мотивацией персонала, однако данные результаты могут быть применены к российской действительности со значительной мерой осторожности - что связано с различием в уровне развития как экономики, так и трудового сознания.

В отечественной психологии вопросы состояния персонала хорошо изучены и концептуально проработаны, однако основывались в большей степени на организациях, работающих в рамках плановой экономики, в ситуации с одной стороны, отсутствия рынка труда, а с другой стороны обязательного трудоустройства. Необходимы новые исследования в современных условиях рынка труда.