



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Формирование мотивации достижения успеха у сотрудников
ФГУП «Охрана»

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры
«Психология безопасности личности»

Проверка на объем заимствований:
41,29 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована
« 6 » 11 2017 г.
зав. кафедрой ТиПП
О.А. Кондратьева
Кондратьева О.А.

Выполнил (а):
студент (ка) группы ЗФ-310/133-2-1
Молоканов Владимир Сергеевич

Научный руководитель:
к.псх.н., доцент кафедры ТиПП
Гольева Галина Юрьевна

Челябинск
2017 год

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Введение | 3 |
| Глава I. Теоретические предпосылки исследования формирования мотивации достижения успеха | |
| 1.1. Понятие формирования мотивации достижения успеха в теоретических исследованиях..... | 9 |
| 1.2. Психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»..... | 16 |
| 1.3. Теоретическое обоснование модели формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»..... | 24 |
| Глава II. Организация опытно-экспериментального исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана» | |
| 2.1. Этапы, методы и методики исследования..... | 39 |
| 2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента..... | 45 |
| Глава III. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана» | |
| 3.1. Организация и проведение программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»..... | 55 |
| 3.2. Анализ результатов формирующего эксперимента исследования..... | 66 |
| 3.3. Психолого-педагогические рекомендации сотрудникам ФГУП «Охрана» по формированию мотивации достижения успеха..... | 73 |
| 3.4. Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику работы сотрудников ФГУП «Охрана»..... | 79 |
| Заключение | 85 |
| Библиографический список | 91 |
| Приложения..... | 96 |

Введение

Эффективное решение специфических задач, стоящих перед трудовым коллективом ФГУП «Охрана», коренным образом зависит от профессионализма специалистов данного профиля. Не только сегодня, но и в перспективе государству нужны специалисты, устойчиво мотивированные на достижение успеха в профессиональной деятельности. Федеральное государственное унитарное предприятие «Охрана» стремится максимально использовать потенциал своих сотрудников, создавая все условия для наиболее полной отдачи персонала на работе и для интенсивного развития их потенциала.

В различных случаях, для достижения тех или иных целей, нам не хватает стимула к действию, мотивации. И только мотивация является двигательным процессом для большинства, определяя инициативу работника, а также скорость и качество выполнения различных производственных задач [25, с. 508].

Важную роль играет соревновательный аспект в решении проблем формирования мотивации. При этом соревноваться в достижении успехов работник может сам с собой, что дает ему мотивационную тенденцию к постоянному желанию справляться с чем-то трудным и постоянно самосовершенствоваться [14, с. 69].

Результат решения поставленных задач почти полностью зависит от самого работника, а не от случая. Стремление показать высокие показатели в работе, добиться успеха, свойственно инициативным и ответственным работникам. Мотивация достижения успеха предусматривает наличие определенных черт характера, обуславливающих то или иное поведение [49, с. 54].

Анализ литературы позволил нам определить научные подходы к проблеме формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана». Они рассматриваются:

а) в виде внешних воздействий на работника, которые вызывают к действию определенные мотивы, побуждающие его осуществлять определенные действия, приводящие к желательному для мотивирующего субъекта результату. При данном типе мотивирования надо хорошо знать то, какие мотивы могут побуждать работника к желательным действиям, и то, как вызывать эти мотивы;

б) при формировании определенной мотивационной структуры работника. Основное внимание обращается на то, чтобы развить и усилить желательные для работника мотивы действий, и наоборот, ослабить те мотивы, которые мешают эффективным действиям. Этот тип мотивирования носит характер воспитательной и образовательной работы и часто не связан с конкретными действиями или результатами, которые ожидается получить от человека в виде итога его деятельности.

В связи с этим возникла необходимость рассмотрения проблемы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана». Проведенный анализ существующего научного знания и реальной практики, существующей в настоящее время в трудовом коллективе, позволил определить теоретическую проблематику формирования мотивации достижения успеха в виде следующих противоречий между:

- потребностью в определении психологического содержания мотивации достижения успеха сотрудников ФГУП «Охрана» и недостаточной разработанностью в науке целостного представления о нем;

- объективной необходимостью формирования устойчиво мотивированных на достижение успеха в профессиональной деятельности специалистов и существующей психолого-педагогической системой сопровождения сотрудников в процессе трудовой деятельности;

- сложившимися стереотипами трудовой деятельности и недостаточной психологической подготовленностью к работе в условиях персонала, способных к пониманию себя и окружающих;

- острой необходимостью внедрения программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива и недостаточным уровнем разработки данной тематики в практике психологической помощи.

Данные противоречия позволили нам сформулировать проблему исследования, которая заключается в формировании мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана». Разрешение данной проблемы обусловило выбор темы нашего диссертационного исследования: «Формирование мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана».

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить реализацию программы по формированию мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана».

Объект исследования – мотивация достижения успеха сотрудников ФГУП «Охрана».

Предмет исследования – формирование мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана».

Гипотеза исследования - формирование мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана» представляет собой целенаправленный процесс, успешность которого повысится, если будет сконструирована модель формирования мотивации достижения успеха и реализована программа формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана».

Для достижения цели и подтверждения гипотезы были определены следующие задачи исследования:

1. Изучить понятие формирования мотивации достижения успеха в теоретических исследованиях;
2. Исследовать психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»;

3. Теоретически обосновать модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»;
4. Определить этапы, методы и методики исследования;
5. Охарактеризовать выборку и провести анализ результатов констатирующего эксперимента;
6. Разработать и реализовать программу формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»;
7. Проанализировать результаты формирующего эксперимента исследования;
8. Разработать психолого-педагогические рекомендации сотрудникам ФГУП «Охрана» по формированию мотивации достижения успеха;
9. Осуществить внедрение технологической карты результатов исследования в практику работы сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

В исследовании был использован комплекс методов и методик исследования:

1. Теоретические методы: анализ и обобщение литературы, синтез, целеполагание, моделирование.
2. Эмпирические методы: эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по следующим методикам:
 - методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
 - методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса;
 - методика изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова.
3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Научная новизна исследования состоит в том, что совокупность представленных объективных результатов содержит решение научной проблемы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана». В исследовании:

- разработана модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»;

- выявлена, теоретически обоснована и экспериментально проверена система психолого-педагогических условий и факторов успешного функционирования разработанной модели: изучен уровень формирования мотивации трудовой деятельности в период выполнения производственных задач; выявлены сотрудники, требующие повышенного психолого-педагогического внимания; с ними проведен комплекс психологических мероприятий, определенных в программе формирования мотивации достижения успеха, даны рекомендации по осознанию и разрешению существующих проблем в мотивации трудовой деятельности; выработаны психолого-педагогические рекомендации сотрудникам трудового коллектива по формированию мотивации достижения успеха;

- представленные в диссертации данные будут получены на такой группе испытуемых как персонал ФГУП «Охрана», для которых выстраивание стратегии работы с целью, будет воспринята как новая естественная среда.

Теоретическая значимость работы состоит:

- в уточнении и расширении представлений о формировании мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»;

- в обосновании необходимости и возможности реализации программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана».

Практическая значимость исследования заключается в том, что его выводы и рекомендации могут быть использованы в ходе мероприятий профессиональной ориентации, психолого-педагогического сопровождения трудового процесса и анализа профессиональной деятельности работников предприятия. Рекомендации сотрудникам трудового коллектива по формированию мотивации достижения успеха могут применяться в процессе

профессиональной деятельности работников. Полученные результаты могут быть использованы в работе практических психологов в сфере федеральных государственных унитарных предприятий «Охрана» с целью формирования мотивации достижения успеха у трудового коллектива.

Опытно-экспериментальная работа осуществлялась на базе федерального государственного унитарного предприятия «Охрана» города Челябинска. В исследовании приняли участие сотрудники предприятия в количестве 30 человек.

Апробация результатов исследования: В.С. Молоканов, Г.Ю. Гольева
Моделирование и целеполагание процесса формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП "Охрана" [Электронный ресурс] // «Социально-экономическое развитие стран, регионов и оптимизация секторов экономики: анализ и прогнозы»: Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. - СПб.: НОО "Профессиональная наука", 2017. - С. 850-861.

Структура работы: состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка. Основной текст изложен на 85 страницах. Библиографический список включает в себя 60 литературных источников, в работе содержится 11 рисунков, 9 таблиц и 5 приложений.

Глава 1. Теоретические предпосылки исследования формирования мотивации достижения успеха

1.1. Понятие формирования мотивации достижения успеха в теоретических исследованиях

Формирование мотивации достижения успеха включает в себя совокупность психологических факторов, которые, в свою очередь, оказывают заметное влияние на степень стремления индивида к достижению успеха [3, с. 158].

С точки зрения А.В. Петровского, мотивация – процесс сознательного формирования и реализации мотива, личностного образования, с одной стороны, и как элемента структуры деятельности, побуждающего к достижению намеченной цели, с другой [44, с. 327].

Психолог С.Л. Рубинштейн придерживался точки зрения, что сознательность и целенаправленность являются специфической особенностью деятельности человека, через которую человек осуществляет свои цели, замыслы и идеи в преобразуемой им действительности [48, с. 43].

На протяжении всего периода своего развития люди постоянно стремились к совершенству, планируя свою судьбу и определяя дальнейшие действия. И сегодня каждый может свободно создавать свой индивидуальный стиль жизни. В связи с этим формирование мотивации на успех мыслится как непрерывный процесс выбора и принятия решений, основой которых являются взвешенные альтернативы поведения [4, с. 134].

В теории Д. Маккеланда говорится о том, что все без исключения мотивы и потребности человека формируются при онтогенетическом развитии. Мотив здесь рассматривается как стремление к достижению некоторых довольно общих видов удовлетворения или результатов. Мотив достижения – первопричина поведения человека [53, с. 201].

В теории мотивации А. Маслоу отмечается стремление индивида к непрерывному развитию как ведущий мотив. Мотивы определяются потребностями, которые имеют несколько уровней: от физиологических потребностей до потребностей самоактуализации. Поведение зависит от потребностей и способностей и определяется внутренними и внешними мотивами [39, с. 352].

В различных концепциях мотивационные явления рассматривались как проявления базовых тенденций природы людей. Развитие исторически сложившихся теорий мотивации происходило в границах трех основных областей: биологической (яркими выразителями были - Ф. Бард, У. Джеймс, У. Кэннон, К. Ланге, Дж. Сингер, С. Шехтер, И. Эйбл-Эйбесфельдт), бихевиористской (в этой области активно работали - Р. Вудворт, Б. Скиннер, Д. Уотсон, К. Халл) и когнитивной (главными исследователями в этой области были Дж. Аткинсон, Дж. Келли, Д. Мак-Клелланд, Г. Мюррей, Ж. Нютген, Р. Райан, Дж. Ротгер, Х. Хекхаузен) [35, с. 143].

Исследователями биологическое направление было представлено следующими позициями: мотивация как свойство, передаваемое на генетическом уровне, возбуждение, мотивация как биологическая мониторинговая система. И только И. Эйбл-Эйбесфельдт, с помощью своих исследований манер поведения человека в процессе его исторического развития, объяснил часть его врожденных особенностей [35, с. 151].

Психолог В. Джеймс и доктор К. Ланге не были знакомы друг с другом, но одновременно пришли к одинаковым взглядам, что выражение эмоций и мотиваций поведения человека зависят от реакции его организма на возникающие ситуации возбуждения. Предположение этих ученых представило первичным телесные изменения, а вторичным субъективную реакцию на них, таких как гнев, радость, страх, ярость, дрожь, печаль [15, с. 156].

Бихевиористы установили свою точку зрения на то, что понятие «мотивация» является слишком общим и не содержит в себе научности, что

здесь изучаются только потребности, имеющие в себе физиологическую природу. Исследователи в бихевиористической области выделяют обучение мотивации и рассматривают, как взаимодействуют с этим обучением внутренние влечения и внешние цели. В дальнейшем и определяется то или иное поведение [35, с. 155].

Область исследования побуждений, при изучении человеческих мотиваций, отнесена учеными к наиболее продуктивной области. Диапазон теоретических объяснений побуждающих мотиваций содержится от механистических стимуляционных подходов, построенных на фундаменте классического подхода к обучению, до когнитивных подходов, опирающихся на изучение ожиданий. С точки зрения Л.С. Выготского, «проблема причинного объяснения есть основная проблема возможности психологии как науки» [13, с. 299].

Дж. Келли, Л. Фестингер, Дж. Роттер, Д. Мак-Клелланд, Дж. Аткинсон в своих концепциях признали ведущую роль сознания в детерминации поведения человека. В соответствии с этим Е. П. Ильин констатирует, что когнитивные теории мотивации способствовали введению в научную среду такие новые мотивационные понятия как жизненные цели, когнитивные факторы, социальные потребности, когнитивный диссонанс, ценности, уровень притязаний, боязнь неудачи и ожидание успеха [25, с. 508].

Когнитивные исследования доказали, что мотивации людей определяются их потребностями в самодостаточности и управляемости. Из этого следует то, что поведение людей частично мотивируется их потребностью быть тем, кем кто-то уже стал [35, с. 12].

Теория самоактуализации А. Маслоу констатирует, что мотивации человека следуют из иерархии его нужд [39, с. 352]. К. Роджерс считал, что по мере того как развивается личность, ее стремление направлено на актуализацию себя. В то же время направления актуализации организма и актуализация личности оказываются неконгруэнтными, что приводит к

внутреннему конфликту [47, с. 22]. Следовательно, у К. Роджерса главную сущность содержит организм, а личность является вторичной по отношению к нему.

Среди отечественных и зарубежных психологов существует несколько пониманий сущности мотивов, их осознанности, места в структуре личности, но наличие внешней и внутренней подсистем мотивации признается всеми.

Внутренняя подсистема, считает Ю.Н. Кулюткин, определяется структурой потребностей человека, стремлением к двигательной активности, новизне, отношением к самодетерминации и самореализации, и является побудительной силой деятельности. Человек, способный реализовать себя, испытывает чувство удовлетворения и счастья. Дефицит активности и информации, наоборот, порождает утомление, скуку. Среди общественно формируемых потребностей особое значение для стимуляции учебной деятельности имеют гностические потребности и положительные социальные потребности. К ним относятся потребности в знаниях, стремление приносить пользу обществу, стремление к высокому уровню общественно ценных успехов и достижений. Внешняя подсистема определяется структурой общественных условий жизнедеятельности человека и связана с внешней системой контроля, к которым относятся требования, ожидания, возможности [37, с. 41-42].

Требования, по В.К. Вилюнас – это воздействия общества, принуждающие человека к определенным видам и формам деятельности и поведения. Общество требует от человека соблюдать в поведении определенные моральные нормы и формы общения людей, выполнять определенную работу [12, с. 179].

Бельгийский психолог Ж. Ньюттен, автор теории мотивации в целостной структуре поведения человека и теории временной перспективы личности, считает, что мотивация это непрерывная, активная селективность, определяющая устойчивость и направленность поведения, обеспечивающая достижение цели [22, с. 89]. Потребности являются основой, на которой

монтируется вся психическая деятельность человека и его поведение. Действенность поведения детерминирована наличием потребностей, а перевод в действие любой потребности заставляет человека двигаться в направлении, способном удовлетворить эту потребность, достигнуть намеченного. С точки зрения Ж. Ньюттена «всякий объект потребности является тем, чего нужно достичь. Это создает поведенческое будущее, следовательно, будущее является временным качеством объекта мотивации» [22, с. 92].

Проведенные исследования в области изучения мотивации деятельности человека и в области исследования личности подтвердили, что успешен лишь тот, кто стремится к успеху, у кого в ценностной системе есть ценность достижения, и кто уже освоил нужные навыки и умения. Образующиеся различными мыслями и чувствами человека многие комбинации, оказывают свое влияние на многообразие мотивов деятельности личности. Американский психолог К.Э. Изард придерживается точки зрения, что чем больший интерес личность испытывает к какому-то делу, тем сильнее ее стремление сделать это дело хорошо [24, с. 76].

В своих исследованиях личности американский психолог Г. Мюррей первым выделил мотив достижения как постоянную характеристику человека и сосредоточил внимание на устойчивом стремлении личности сделать то или иное хорошо и быстро, достигнув необходимого уровня в каком-либо деле. Ученые Д. Мак-Клелланд и Х. Хекхаузен, продолжив исследование данного мотива, установили такие мотивационные направления: стремление к успеху и стремление избежать неудачи. На фоне этого мотив достижения свидетельствует о стремлении человека к увеличению предела своих возможностей [9, с. 480].

Учеными замечено, что от преобладания у личности мотивации достижения успеха над мотивацией избегания неудач и наоборот, зависит судьба человека и само его положение в социуме. Люди, у которых высоко стремление к достижению успехов, добиваются большего, чем те, у кого оно

отсутствует. С помощью мотива достижения личность всеми способами стремится избежать неудачи, а в итоге - достичь положительного результата. Для человека, у которого доминирует мотивация избегания неудач, приоритетом является избежать этой неудачи, исключить допускаемые ошибки на пути к намеченной цели, достижению успеха [34, с. 36].

Интересные мысли высказывал Х. Хекхаузен, приходя к выводу, что мотивация достижения может быть попыткой сохранения максимальных способностей человека во всей своей деятельности, к которой можно применить свойства успешности и где выполнение подобной деятельности может привести к успеху, а может и к неудаче [55, с. 96].

Мотивация достижения содержит в себе конечный результат, получающийся вследствие собственных особенностей человека, она направляет личность к безусловному результату связанных друг с другом действий. Характерным для мотивации достижения является постоянная перемена целей [55, с. 96].

По мнению Х. Хекхаузена эта характеристика мотивации достижения важна, так как последовательность действий на достижение цели, может прерываться на месяцы и даже годы. С точки зрения Х. Хекхаузена, постоянное возвращение к прерванному достижению цели является немаловажной характеристикой мотивации достижения. Планирование становится необходимым для достижения упорядоченной цепи действий, а сам временный охват ряда действий в корне отличает мотивацию достижения от множества других мотивов [56, с. 93].

Профессор общей психологии В.К. Вилюнас считает, что мотивация достижения находится в тесном переплетении с самооценкой личности [12, с. 179]. Американский психолог Дж. Аткинсон подчеркивал, что механизм мотивации достижения является способностью ощутить гордость за достигнутое. Этот механизм начинает обновляться в ситуациях, в которые попадает человек. И, несмотря на то, что в жизни есть много ситуаций

достижения, различие в мотивах существует в том, что одни ищут эти ситуации, а другие уходят от них [38, с. 77].

Личность избирает себе цель, находящуюся на уровне ее притязаний, строит стратегию дальнейших действий и совершает необходимые для этого действия. Сопоставив свои действия с уровнем притязаний, личность оценивает свою успешность или неуспешность. Полученный результат может повлиять на самооценку. Объяснение причин результата становится компенсацией, дающей возможность усилить положительное влияние на самооценку [35, с. 130].

Х. Хекхаузен представляет мотив достижения как систему самооценки и приобщает ее к трем коэффициентам: 1) индивидуальным различиям в привлекательности успеха и неудачи; 2) уровню притязаний; 3) преобладающему типу атрибуции. Эти коэффициенты Х. Хекхаузен сопоставляет с общим когнитивным развитием, но их индивидуальные проявления являются результатом процесса социализации, «который может совершенно по-разному формировать деятельность достижения у отдельных индивидов, слоев населения, в различных культурах и в различные исторические эпохи» [56, с. 93].

Таким образом, изучив теоретические предпосылки исследования проблемы формирования мотивации, можно сформулировать ряд выводов.

Среди отечественных и зарубежных психологов существует несколько пониманий сущности мотивов, их осознанности, места в структуре личности.

Мотивация – это процесс сознательного формирования и реализации мотива, личностного образования, с одной стороны, и как элемента структуры деятельности, побуждающего к достижению намеченной цели, с другой [53, с. 201].

Наличие внешней и внутренней подсистем мотивации признается всеми учеными.

Главной особенностью отечественных исследований мотивации является рассмотрение мотивации достижения в качестве значимого

фактора деятельности, причем мотивация достижения рассматривается, как правило, в качестве позитивного фактора деятельности.

Все это обосновало изучение процесса формирования мотивации достижения успеха и дальнейшей его реализации в период формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

1.2. Психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»

Для реализации стоящих перед любой организацией задач и планов необходимо выполнение ее сотрудниками определенных действий. Но эффективность выполнения каждым работником поставленных задач зависит не только от его способности выполнять задачи, но и от успешности, с которой эти задачи выполняются. Профессионально выполнять свои обязанности, оказывается, не достаточно для достижения поставленных целей. И только сочетание мотивации достижения успеха и профессионального мастерства обеспечивает достижение результата [49, с. 54].

Из опыта работы следует, что какие бы не были у сотрудников навыки, они не принесут нужного результата, если в этом результате не заинтересованы сами сотрудники. В связи с этим очень важно при постановке производственных задач необходимо понять, насколько трудовой коллектив способен выполнить эти задачи, а также насколько сотрудники мотивированы для их выполнения. В этом главную роль должен сыграть процесс мотивации сотрудников к труду [8, с. 82].

Руководитель, побуждая сотрудников работать для достижения поставленных целей, тем самым удовлетворяет личные интересы работников, а также их потребности и желания [17, с.152].

Учеными в настоящее время определено большое количество способов воздействия на мотивацию людей. Но парадоксом является то, что сегодняшний фактор, который мотивирует одного человека продуктивно работать, завтра может «выключить» его из этой самой работы. И если профессиональная мотивация является процессом выбора и обоснования способа участия работника в профессиональной деятельности, то мотивационная структура деятельности включает в себя будущие результаты, на достижение которых направлена деятельность [49, с. 54].

Профессиональная деятельность всегда занимала особое место в деятельности личности. В большей степени сотрудник, как субъект деятельности, находясь большую часть своей жизни на работе, посвящает ее своему профессиональному труду, являющемуся, по сути, приоритетным направлением становления человеческой сущности. Специфика профессиональной деятельности сотрудников государственного предприятия «Охрана» требует приложения немалых сил и служит областью проявления личности. Трудовой коллектив, для более успешного выполнения поставленных задач, стремится разнообразить свою профессиональную деятельность, пытается внести в нее элементы творчества. Расширяя область применения своих сил, сотрудникам открываются дополнительные возможности внедрить новые приемы в своей работе.

Психолог Н.В. Самоукина рассматривает профессию как трудовую деятельность, имеющую свою структуру. Н.В. Самоукина считает, что структура представляет собой заданные цели, представления о результате труда; заданный предмет; система средств труда; система профессиональных служебных обязанностей; система прав; предметные и социальные условия труда [50, с. 79].

Работа в трудовом коллективе вносит свои изменения в личность, которые влекут за собой становление личности как субъекта профессиональной деятельности [54, с. 28]. Доктор психологических наук Э.Ф. Зеер рассматривает профессиональное становление субъекта как трафик

личности в ходе профессионального труда. Становление в профессии личности охватывает период времени от вступления в должность субъекта, до самого конца его активной профессиональной деятельности [20, с. 86].

Разработчик системной психофизиологии и теории стилей профессиональной деятельности доктор психологических наук Е.А. Климов, рассматривая возможные группы фаз жизненного пути профессионала, описывает фазы оптанта, адепта, адаптации, интернала, мастерства, авторитета, наставничества [29, с. 86]. Описанные учёным фазы в профессиональном развитии субъекта позволяют нам рассмотреть психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана». Работая в трудовом коллективе, работник, уже имея за плечами многолетнюю профессиональную подготовку, подвергает своё самосознание существенному изменению, благодаря чему на первый план выходят такие качества, как направленность, информированность и умелость. Сотрудник, выполняя специфические задачи, стоящие перед государственным предприятием «Охрана», формирует в себе новые нормы поведения, внешний облик и манеры. Кроме того, осваивая все профессиональные тонкости своей профессии, работник в полном объеме уже отвечает тому профессиональному стандарту, который установлен для работников этой категории. Адаптация к работе у такого работника полностью завершена. В последующей своей профессиональной деятельности, работник совершенствует свой опыт по профессии, самостоятельно и на высоком уровне выполняет свои должностные обязанности. Решая продуктивно самые сложные профессиональные задачи, работник вступает в фазу наставничества. Такие работники резко отличаются от остальных приобретенными специальными качествами, широкой ориентацией в профессиональной деятельности, повышена универсальность сотрудника. Несмотря на свой биологический возраст, выработанный годами индивидуальный стиль деятельности, помогает таким сотрудникам получать неплохие результаты в работе, передавать свой опыт более молодым

сотрудникам, отслеживать их успехи в работе и осуществлять контроль за следованием субъектами профессиональной деятельности этому богатейшему опыту [8, с. 82].

Психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у людей, мотивированных на успех, различны. Но большинство таких людей обычно ставят перед собой в своей профессиональной деятельности определенную положительную цель, достижение которой может быть расценено как успех. Они четко проявляют стремление любыми доступными способами добиваться только успехов в своей деятельности, постоянно в поиске такой деятельности, активно в неё включаются, выбирают средства и предпочитают условия, направленные на достижение успеха. У людей данного типа в их когнитивной сфере имеется стойкое ожидание успеха. Выполняя определенную работу, работники рассчитывают на то, что обязательно добьются успеха и уверенность у них в этом большая. Такими людьми двигают положительные эмоции, они обязательно рассчитывают получить от руководства одобрения за свои действия, направленные на достижение поставленной цели. Эти люди мобилизуют все свои внутренние ресурсы и сосредоточенность внимания на достижение успеха [28, с. 316].

Люди, у которых повышена мотивация достижения успеха, обладают большей настойчивостью в достижении целей. Поведение таких людей при выполнении трудных задач отличается от поведения тех, кто мотивирован на неудачу. При преобладании мотивации достижения успеха, личность отдает предпочтение задачам средней или чуть повышенной степени трудности. При выполнении таких задач у этих людей способности и старание доминируют, что в дальнейшем положительно сказывается на профессиональной деятельности [58, с. 123].

Российский психолог М.Ш. Магомед-Эминов придерживается точки зрения, что выбор цели определяется не только когнитивными структурами, проявляющими свои функции через ожидание и ценность, но и через изменение мотивационной значимости в ситуации достижения, обобщение

чувства компетентности в ситуации достижения, наличия чувства конкретной компетентности в определенной сфере выполняемых задач [38, с. 77].

По мнению Х. Хекхаузена, личности, мотивированные на достижение успеха, склонны сосредотачиваться на главной цели. Для этих людей предпочтительнее задания, охватывающие больший период времени, требующие процесса принятия решения. Более того, они не испытывают нужды в быстром достижении успеха, а могут достаточно долго ждать [55, с. 96].

С точки зрения Х. Хекхаузена ожидание успеха ведет к большей реалистичности в постановке целей, чем боязнь неудачи. Мотивированные на успех испытуемые учитывают свои реальные возможности, ставя те цели, которые они считают достижимыми [55, с. 73].

Одной из важных психологических особенностей, у стремящихся к успеху, является приобщение достигнутого успеха к имеющимся у них способностям. Эти люди свои достижения приписывают, прежде всего, внутриличностным факторам, а именно способностям, старанию и т.п. Вместе с тем данная категория людей, имеющая сильный мотив достижения успеха, склонны давать правильную оценку своим возможностям, сохраняют хладнокровие при неудачах, не снижают самооценку, идут вперед [10, с. 143].

Другая немаловажная психологическая особенность, влияющая на формирование мотивации достижения успеха и самооценку сотрудников – это требования, предъявляемые ими к самим себе. И как результат, те, кто предъявляет к себе повышенные требования, добивается успеха быстрее, чем тот, у которого требования к себе низкие. Ответственные люди обладают уровнем притязаний, который больше соответствует успехам, чем неудачам [21, с. 240].

Кроме наличия у сотрудников мотивации достижения успеха, на выполнение поставленных задач и достижение при этом успеха, оказывает

свое немаловажное значение и уровень тревожности человека. Американский ученый Д. Аткинсон считает, что в основе тенденции избегания лежит страх испытуемого перед возможной неудачей в предстоящей деятельности. Это переживание порождает определенный уровень тревожности, прямо коррелирующий с силой мотива избегания. При склонности испытуемого к тревоге, мотив избегания переводится им в ранг привычности, а мотив достижения уходит на второй план [51, с. 59].

С точки зрения российского психолога Р.С. Немова психологические особенности тревожных индивидов, которые свою деятельность направляют на достижение успехов, состоят в том, что высокотревожные люди имеют острые эмоции, работают плохо в стрессовых ситуациях, негативно реагируют на дефицит времени при выполнении задач. Характерной чертой данной категории работников является боязнь неудачи, которая доминирует над стремлением к достижению успеха. В отличие от этих людей, у низкотревожных личностей мотивация достижения успеха занимает высшую ступень в их деятельности и имеет перевес опасения возможной неудачи, сообщения о неудаче стимулируют низкотревожных людей в работе [40, с. 101].

Чувства когнитивной беспомощности пропадают у людей, имеющих сильно выраженную мотивацию достижения успехов. Этому способствует уверенность в том, что очень много зависит от самого работника. У таких людей чувство беспомощности и его отрицательные последствия не возникают, а если и возникают, то значительно реже, чем при наличии неуверенности и мотивации избегания неудач. Психолог Р.С. Немов приходит к выводу, что чувству беспомощности поддаются люди, которые слишком поспешно и неоправданно объясняют свои неудачи отсутствием у них нужных способностей, а также имеющие заниженную самооценку [40, с. 101].

Важной психологической особенностью формирования мотивации достижения успеха учеными считается самоэффективность работника.

Персонал предприятия, который осознал свою эффективность, прилагает больше усилий для выполнения сложных задач, чем те, кто испытывает сомнения в своих возможностях. Связав ожидание успеха с высокой самооэффективностью, работник начинает получать хорошие результаты в своей деятельности. Напротив же, неспособность справиться со сложными ситуациями в работе индивид объясняет наличием у себя личных недостатков и собственной некомпетентностью. В конце концов, эти люди питают в себе уверенность, что всё будет плохо, прокручивая ленту неудачного сценария. Интересные мысли высказывает американский психолог А. Бандура, что прошлый опыт успеха и неудач в попытке достичь желаемых результатов, является наиболее важным источником эффективности, так как успешный личный опыт порождает высокие ожидания, а предыдущие неудачи порождают низкие ожидания [57, с. 69].

Как ни странно, но успех связан и с удачей. Вместе с этим, успешное достижение цели предусматривает оценку и учет энергетических затрат персонала, а также как выполнение поставленных целей отразилось на взаимоотношениях с сотрудниками [12, с. 52].

Современные ученые в своих исследованиях определили следующие психологические особенности формирования мотивации достижения успеха, которые, несомненно, сыграют особую роль в успешности профессиональной деятельности сотрудников ФГУП «Охрана»:

- видеть удачи и успехи, испытывая при этом ощущения радости и счастья;
- иметь ясный план действий, позитивный настрой на решение задач и уверенность в успехе;
- активизировать сильную мотивацию достижения;
- твердо мыслить категориями успеха;
- каждое препятствие на пути к поставленной цели превращать в трамплин для продвижения к ней;
- быть уверенным в себе, знать то, чего хочешь добиться.

Для достижения успеха современному специалисту необходимо развивать профессиональное мышление, свои способности, иметь психологическую готовность к поиску и решению выдвинутых как общественной практикой, так и самой жизнью задач. У такого специалиста высокий профессионализм формируется при наличии творческого подхода к своему труду, при отсутствии боязни в поиске новых путей, средств и способов решения профессиональных задач традиционного характера. Именно такой сотрудник повышает свою конкурентоспособность и будет иметь спрос на себя как высококвалифицированного специалиста на современном рынке труда [29, с. 83].

Правильно ориентироваться в политической, правовой, экономической, нравственной обстановках помогут сотруднику профессиональное мировоззрение, общая и профессиональная эрудиция. Для выработки эффективной стратегии мотивации персонала предприятия необходима перестройка установленных трудовых отношений между работником и работодателем. Для этого требуется использование материальных стимулов, сделать актуальным бескорыстный энтузиазм сотрудников [29, с. 86].

Таким образом, мы рассмотрели психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана». Было показано, что мотив достижения успеха подразделяется на стремление достичь результата, превосходящего достижения других людей и стремление справиться с делом ради него самого. Люди, выполняя специфические задачи, стоящие перед трудовым коллективом, формируют в себе новые нормы поведения, внешний облик и манеры. В результате этого личность в полном объеме начинает отвечать профессиональному стандарту, который установлен для работников этой категории.

Психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у людей, мотивированных на успех, различны. Люди, у которых

повышена мотивация достижения успеха, обладают большей настойчивостью в достижении целей. Также важной психологической особенностью формирования мотивации достижения успеха является самоэффективность работника. Персонал предприятия, который осознал свою эффективность, прилагает больше усилий для выполнения сложных задач, чем те, кто испытывает сомнения в своих возможностях [7, с. 37].

Человек не может существовать без своей деятельности. Психический облик личности сочетает в себе конкретное бытие человека, которое формируется в определенной деятельности человека [31, с. 49].

Профессиональной деятельности личности отведено особое место, ей посвящена большая часть жизни человека, именно этот вид деятельности дает первостепенную возможность человеку не только удовлетворить весь диапазон своих потребностей, но и раскрыть свои способности и, в конечном итоге, достичь желаемого социального статуса [30, с. 35].

1.3. Теоретическое обоснование модели формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»

Одно из важнейших направлений изучения проблемы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников - интенсивный поиск социально-педагогических моделей, способствующих достижению желаемого эффекта в производственной деятельности учреждений и предприятий.

Социально-педагогическое моделирование это один из ведущих элементов системы проектирования. Проектирование, базирующееся на концептуальном анализе ситуации, выдвигает и включает в работу определенный образ будущего, которого хочется достичь. В дальнейшем выявляются тенденции развития, намечаются изменения,

открывающие дорогу полезным и ограничивающие возможности развития нежелательных тенденций. Перспектива первых – превращение в практические возможности, обеспечивающие полезное развитие [35, с. 155].

Для теоретического обоснования модели формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», нам необходимо провести анализ теоретических аспектов моделирования, рассмотреть разнообразные дефиниции понятия «модель».

Метод моделирования получил широкое распространение в современной науке. Профессор Л.Б. Ительсон считает модель изоморфным изображением инвариантных отношений частей одной системы материальных объектов через отношения частей другой системы материальных объектов [27, с. 140].

Советский философ В.А. Штофф под моделью рассматривает мысленно или практически построенную структуру, отображающую ту или иную часть действительности в упрощенной и наглядной форме [60, с. 38].

Кандидат педагогических наук К.А. Логун, с учетом различных точек зрения по вопросу моделирования, описывает модель как образное представление настоящего объекта или процесса в материальной или идеальной форме, отражающее значительные черты моделируемого объекта и замещающее его в процессе исследования и управления [60, с. 54].

Иными словами говоря, модель заключает в себе явление действительности или сам объект, отображая их основные характеристики, но в схематичной форме.

С точки зрения социального философа В.Г. Афанасьева основными характеристиками модели являются:

- сходство с системой-оригинала;
- сочетание ее параметров с предполагаемым итогом;
- независимое отношение к субъективным оценкам и мнениям участников моделирования [5, с. 408].

Для представления логики исследования, проведения ее в соответствии с предъявляемыми требованиями, нами применен системный подход к процессу целеполагания, разработанный доктором психологических наук В.И. Долговой, в ходе которого использован метод «дерево целей».

По мнению профессора В.И. Долговой, «дерево целей» основывается на теории графиков и представляет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [18, с. 228].

Дерево целей – это структурированный иерархический перечень целей организации, в котором цели более низкого уровня подчинены и служат для достижения целей более высокого уровня.

Соответственно, наверху находится главная, генеральная цель организации.

Поскольку достижение генеральной стратегической цели организации является достаточно сложной задачей, то производят декомпозицию цели - разложение цели на несколько более мелких целей, совокупное достижение которых приводит к достижению основной цели.

Далее процесс повторяют для каждой более мелкой цели нижнего уровня до тех пор, пока в результате декомпозиции цель не станет достаточно простой, достижимой, реалистичной, возможной для исполнения в соответствии с содержанием и в запланированное время [18, с. 228].

При построении «Дерева целей» его проектирование идет по методу «от общего к частному». Прекращение декомпозиции цели на более мелкие прекращается в тот момент, когда дальнейший процесс является нецелесообразным в рамках рассмотрения главной цели.

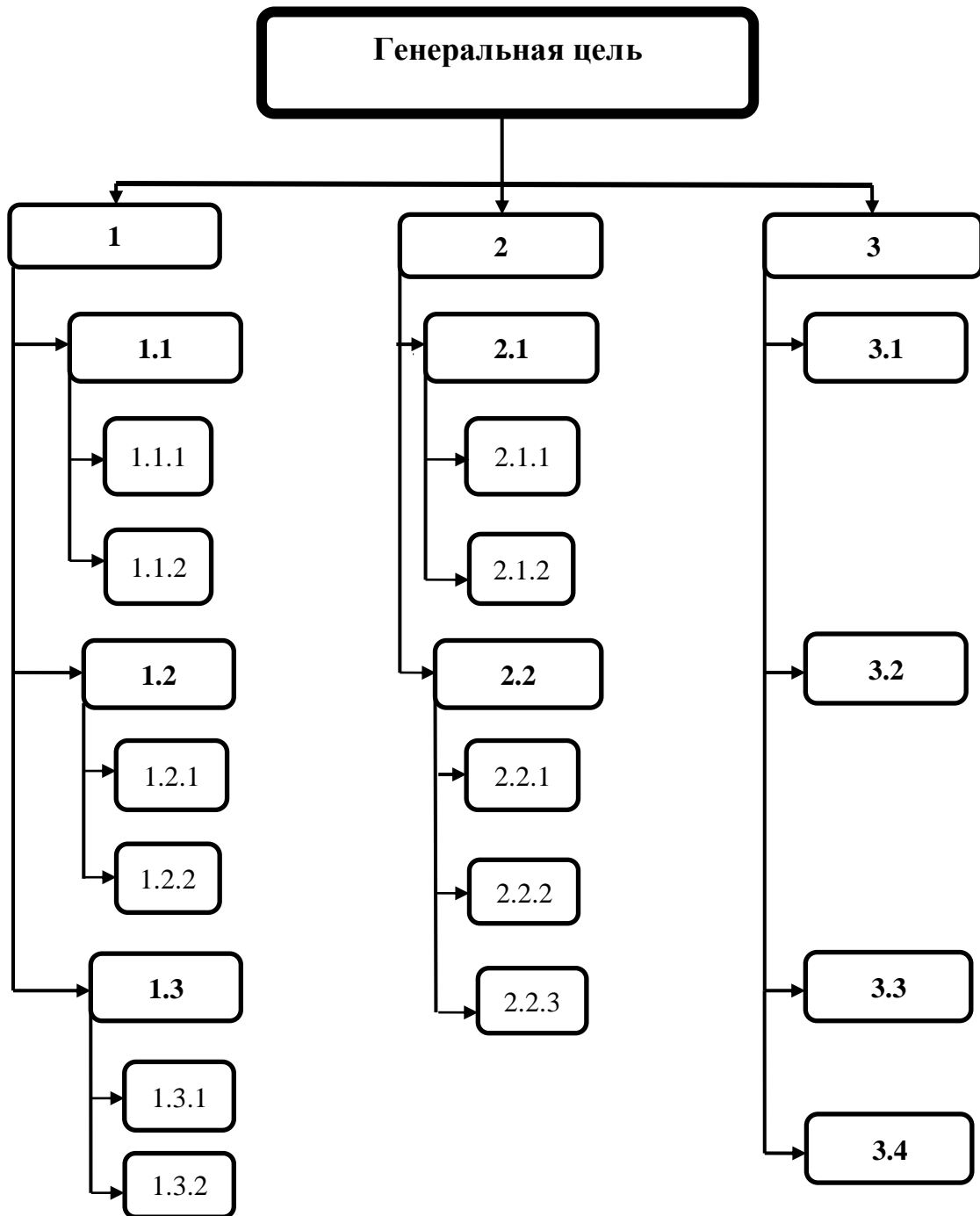


Рисунок 1. «Дерево целей» исследования проблемы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально исследовать проблему формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

1. Теоретически проанализировать проблему формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

1.1. Раскрыть сущность понятия формирования мотивации достижения успеха в теоретических исследованиях.

1.1.1. Проанализировать сходства и различия точек зрения в определении понятия формирования мотивации достижения успеха.

1.1.2. Рассмотреть различные концепции мотивационных явлений, определённых в психолого-педагогической литературе.

1.2. Выявить психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

1.2.1. Рассмотреть способы воздействия на мотивацию людей.

1.2.2. Показать влияние психологических особенностей сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» на формирование мотивации достижения успеха.

1.3. Разработать «дерево целей» и модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

1.3.1. Разработать «дерево целей» исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

1.3.2. Разработать модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

2. Исследовать проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

2.1. Определить этапы, подобрать методы и методики опытно-экспериментального исследования.

2.1.1. Определить методы исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

2.1.2. Охарактеризовать выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.

2.2. Характеристика выборки и результатов констатирующего эксперимента исследования.

2.2.1. Провести первичную диагностику проблемы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

2.2.2. Проанализировать полученные результаты исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

2.2.3. Охарактеризовать выборку исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

3. Провести анализ результатов опытно-экспериментального исследования формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

3.1. Составить и реализовать программу формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

3.2. Проанализировать результаты формирующего эксперимента исследования.

3.3. Разработать психолого-педагогические рекомендации сотрудникам трудового коллектива ФГУП «Охрана» по формированию мотивации достижения успеха.

3.4. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику работы сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

На основе дерева целей и проведённого анализа теоретических аспектов проблемы исследования, мы разработали модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» (см. рисунок № 2).

Мы считаем, что данное моделирование поможет наглядно графически показать объект нашего исследования, а затем реализовать его на практике.

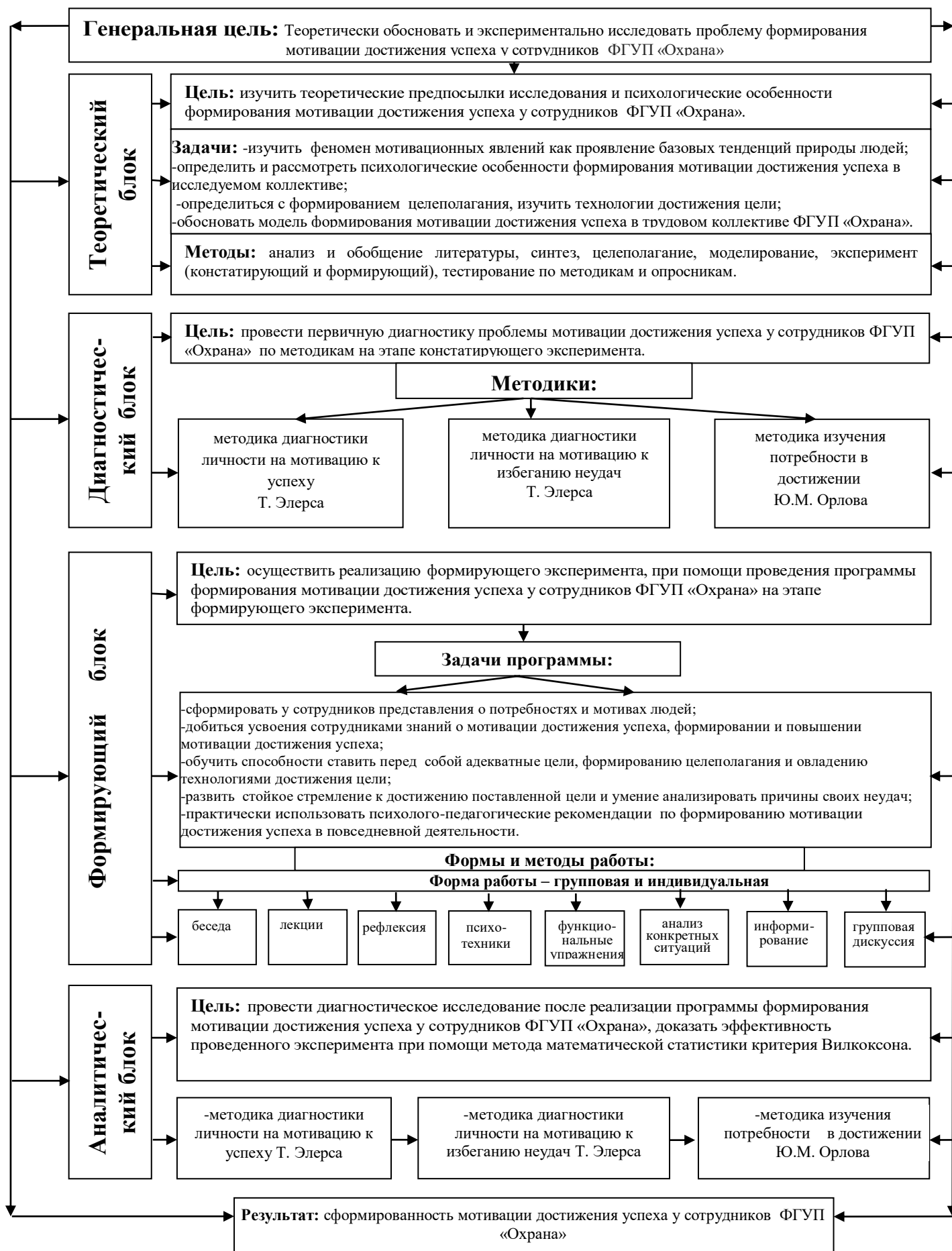


Рисунок 2. Модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»

В модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», мы включили четыре блока: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический.

Теоретический блок составляют: во-первых, цель, во-вторых задачи, направленные на создание, усвоение, обучение и практическое использование, способствующие формированию мотивации достижения успеха и в третьих методы, используемые на этапе теоретического исследования проблемы.

Диагностический блок посвящен проведению констатирующего этапа исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана». Для изучения данной проблемы проведены три методики: методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса; методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса; методика изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова. Проведенные методики позволили выявить уровни мотивации к успеху, к избеганию неудач и потребности в достижении успеха.

Формирующий блок содержит в себе проведение программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана». Для достижения этой цели в программе обозначены следующие задачи:

- сформировать у сотрудников представления о потребностях и мотивах людей;
- добиться усвоения сотрудниками знаний о мотивации достижения успеха, формировании и повышении мотивации достижения успеха;
- обучить способности ставить перед собой адекватные цели, формированию целеполагания и овладению технологиями достижения цели;
- развить стойкое стремление к достижению поставленной цели и умение анализировать причины своих неудач;

-практически использовать психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивации достижения успеха в повседневной деятельности.

Выполнение этих задач даёт сотрудникам трудового коллектива добиться более адекватной социализации, оказывает положительное влияние на социально-психологический климат в коллективе, позволяет освоить членам коллектива эффективные формы целеполагания, овладеть технологиями достижения цели, способствует умению анализировать причины своих неудач и своевременному их устранению [6, с. 112].

Форма работы – групповая и индивидуальная.

Принцип работы в группе состоит в передаче сотрудникам на период такой работы функций, традиционно выполняемых тренером: информационных, организационных, контролирующих и (частично) оценивающих. Групповая форма работы предполагает включение группы сотрудников в совместное планирование деятельности, восприятие и уяснение информации, обсуждение, взаимный контроль. Эта форма предполагает работу сотрудников над едиными заданиями в ходе проводимых упражнений. Темп работы зависит от состава группы. Совместная деятельность позволяет каждому сотруднику утвердиться в своих возможностях и способностях, сравнивая себя с другими [11, с. 19].

Методы, используемые в программе:

1. Беседа – метод организации коммуникативного взаимодействия, применяемый в коррекционной работе для отработки и развития коммуникативных умений участников [41, с. 54].

2. Лекция предполагает, что в течение сравнительно продолжительного времени устно излагается значительный по объему учебный материал, используя при этом разнообразные приемы активизации познавательной деятельности сотрудников. В отличие от рассказа и объяснения, лекция характеризуется также большей научной строгостью изложения. Лекционная подача материала обеспечивает законченность и целостность

его восприятия. Сотрудники включаются в процесс активных мыслительных действий и динамического «вживания» в реальность излагаемого. У слушателей развивается устойчивое произвольное внимание, целеустремленность, навыки конспектирования.

Основные виды лекции:

1) традиционная лекция, когда материал предъявляется в основном в готовом виде;

2) проблемная лекция или лекция проблемного характера, когда формулируется научная или практическая проблема (направления развития, способы и варианты, проблемы, прогнозируемые последствия);

3) лекция-беседа (разговорная лекция) применяется в случаях, когда слушатели владеют определенной информацией по проблеме или готовы включиться в ее обсуждение [46, с. 432].

3. Рефлексия – мыслительный процесс, направленный на самопознание, анализ своих эмоций и чувств, состояний, способностей, поведения. Выделяют разные виды рефлексии: языковую (направленную на анализ человеком особенностей своей речи), личностную (ее цель – познание свойств и специфики собственной личности), интеллектуальную (формирование представлений человека о его интеллектуальных способностях), эмоциональную (познание и изучение человеком собственной эмоциональной сферы) [45, с. 69].

4. Психотехника. Психотехника разрабатывает такие психологические проблемы, которые возникают как результат непосредственного преломления в психологии определенных практических запросов. Психотехника разрабатывает специфические методы исследования, направленные в основном на выявление практически-значимых психологических признаков, на распознавание этих признаков у разных людей, на нахождение надежных критериев практической эффективности разрабатываемых психотехнических мероприятий [52, с. 32].

В психотехнике с исключительной остротой встают вопросы о критериях эффективности ее исследований. Отсюда ряд надстраивающихся над основной ее проблематикой специальных вопросов, как методы оценки квалификации, учета производительности, измерения успешности, установление математических показателей достоверности и надежности психотехнических испытаний и другие [16, с. 238].

5. Функциональные упражнения. Они могут выполняться в небольших группах по 2-3 человека или всеми членами группы вместе, быть специализированными и воздействовать преимущественно на ту или иную психическую характеристику, например, память или внимание, могут носить более универсальный характер, оказывать более генерализованное воздействие. Они позволяют подключать для осознания одного и того же переживания, одной и той же проблемы разные уровни психического отражения. Например, можно предложить участникам группы описать то или иное состояние вербально, причем по очереди — письменно и устно, потом нарисовать его, выразить в движении. В результате расширяются возможности осознания, появляются новые грани восприятия одной и той же проблемы. Эффективность упражнения во многом зависит от четкости, ясности, лаконичности инструкции, которая должна содержать достаточную и необходимую информацию. Не следует перегружать инструкцию деталями, излишними пояснениями. Неудачным можно считать такой вариант, когда тренер инструктирует дольше, чем длится выполнение самого упражнения [32, с. 256].

6. Анализ конкретных ситуаций моделирующих то, что происходит в жизни сотрудников. Метод анализа конкретных ситуаций состоит в изучении, анализе и принятии решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент. Этот метод развивает аналитическое мышление испытуемых, системный подход к решению проблемы, позволяет выделять варианты правильных и ошибочных

решений, выбирать критерии нахождения оптимального решения, учиться устанавливать деловые и профессиональные контакты, принимать коллективные решения, устранять конфликты [1, с. 36].

7. Информирование. Информирование сотрудников представляет довольно деликатный и сложный процесс, поскольку предполагает не только беспристрастное преподнесение фактов, но и учет возможных реакций человека на информацию о себе. Есть несколько стратегий информирования, принципиально различающихся степенью использования оценочных категорий, фокусировкой и используемой терминологией [59, с. 76].

8. Групповая дискуссия - публичное обсуждение участниками определенных тем или позиций, рассмотрение их с разных точек зрения. Групповая дискуссия в психологическом тренинге — это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения. Этот метод позволил испытуемым прояснить их собственную позицию, выявить многообразие подходов и точек зрения по исследуемым проблемам и вопросам, дал многостороннее видение предметов обсуждения, помог сотрудникам решить задачи по обучению слушать и взаимодействовать с другими испытуемыми, развил умение преодолевать страх перед неизвестным, научил анализировать возникающие в трудовом коллективе сложные ситуации межличностного взаимодействия [42, с. 69].

Аналитический блок – проведение формирующего этапа психолого-педагогической диагностики, а также количественный и качественный анализ результатов исследования [26, с. 166].

На данном этапе исследования использовались методики: методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса; методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса; методика изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова.

Для проверки гипотезы исследования о том, что формирование мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» представляет собой целенаправленный процесс, успешность которого повысится, если будет сконструирована модель формирования мотивации достижения успеха и реализована программа формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», была выполнена математическая обработка экспериментальных данных с помощью Т-критерия Вилкоксона.

Критерий применяется для сопоставления показателей измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом [19, с. 65].

Таким образом, анализ психолого-педагогических исследований позволил разработать модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», так же составлено «Дерево целей» исследования проблемы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», которое подчиняется генеральной цели – теоретически обосновать и экспериментально исследовать проблему мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

Выводы по I главе

Изучив теоретические предпосылки исследования проблемы формирования мотивации, мы выяснили, что среди отечественных и зарубежных психологов существует несколько пониманий сущности мотивов, их осознанности, места в структуре личности.

Мотивация – это процесс сознательного формирования и реализации мотива, личностного образования, с одной стороны, и как элемента структуры деятельности, побуждающего к достижению намеченной цели, с

другой. Наличие внешней и внутренней подсистем мотивации признается всеми учеными.

Главной особенностью отечественных исследований мотивации является рассмотрение мотивации достижения в качестве значимого фактора деятельности, причем мотивация достижения рассматривается, как правило, в качестве позитивного фактора деятельности.

Все это обосновало изучение процесса формирования мотивации достижения успеха и дальнейшей его реализации в период формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

Мы рассмотрели психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана». Было показано, что мотив достижения успеха подразделяется на стремление достичь результата, превосходящего достижения других людей и стремление справиться с делом ради него самого. Люди, выполняя специфические задачи, стоящие перед трудовым коллективом, формируют в себе новые нормы поведения, внешний облик и манеры. В результате этого личность в полном объеме начинает отвечать профессиональному стандарту, который установлен для работников этой категории.

Психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у людей, мотивированных на успех, различны. Люди, у которых повышена мотивация достижения успеха, обладают большей настойчивостью в достижении целей. Также важной психологической особенностью формирования мотивации достижения успеха является самоэффективность работника. Персонал предприятия, который осознал свою эффективность, прилагает больше усилий для выполнения сложных задач, чем те, кто испытывает сомнения в своих возможностях.

Человек не может существовать без своей деятельности. Психический облик личности сочетает в себе конкретное бытие человека, которое формируется в определенной деятельности человека.

Профессиональной деятельности личности отведено особое место, ей посвящена большая часть жизни человека, именно этот вид деятельности дает первостепенную возможность человеку не только удовлетворить весь диапазон своих потребностей, но и раскрыть свои способности и, в конечном итоге, достичь желаемого социального статуса.

Анализ психолого-педагогических исследований позволил разработать модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», так же составлено «Дерево целей» исследования проблемы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», которое подчиняется генеральной цели – теоретически обосновать и экспериментально исследовать проблему мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

Глава 2. Организация опытно-экспериментального исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»

2.1. Этапы, методы и методики исследования

Руководствуясь теоретическим анализом научной литературы по проблеме мотивации достижения успеха, мы организовали и провели опытно-экспериментальное исследование, целью которого явилось исследование мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

Опытно-экспериментальное исследование проходило в 3 этапа:

1. В ходе поисково-подготовительного этапа проведено: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы по проблеме формирования мотивации достижения успеха, подобраны методики и темы исследования.

2. Опытно-экспериментальный этап: тестирование и обработка результатов. Проведена психодиагностика испытуемых по методикам: «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса»; «Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса»; «Методика Орлова Ю.М. Тест – опросник. Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха». Затем полученные результаты были обработаны. Проведена программа формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

3. Контрольно-обобщающий этап: анализ и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, проверка гипотезы. В исследовании для проверки гипотезы были использованы такие уровни: Теоретический – это анализ психолого-педагогической литературы, обобщение. Эмпирический – эксперимент и тестирование по методикам «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса»; «Методика

диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса»; «Методика Орлова Ю.М. Тест – опросник. Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха».

В исследовании был использован комплекс методов и методик исследования:

1. Теоретические методы: анализ и обобщение литературы, синтез, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы: эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по следующим методикам и опросникам:

-методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса. (Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха);

- методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса;

-методика изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова.

3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Дадим характеристику каждому методу исследования:

Анализ – процесс мыслительного или практического расчленения какого-либо объекта (феномена) на составные элементы, которые можно рассматривать в отдельности, сопоставлять между собой, выявлять связи и так далее [34, с. 36].

Синтез - соединение различных элементов, сторон объекта в единое целое (систему), которое осуществляется как в практической деятельности, так и в процессе познания. В этом значении термин «Синтез» противопоставляется анализу, с которым он неразрывно связан; синтез и анализ дополняют друг друга, каждый из них осуществляется с помощью и посредством другого. Анализ и Синтез лежат не только в основе всех видов человеческой деятельности, но в своих элементарных формах - в основе поведения высших животных. Синтез, как мыслительная операция, произведен от предметного соединения частей объектов в целое и

исторически формируется в процессе общественно-производственной деятельности людей [11, с. 19].

Целеполагание — это постановка цели и ее достижение. Достижение цели — трудновыполнимое занятие, и это объясняет, почему так много людей живет без четкой цели. Однако поставленная цель в жизни человека наполняет ее большой осознанностью и смыслом [11, с. 19].

Моделирование – это деятельность по построению и изучению моделей для указанных целей. Моделирование является одним из способов научного познания и теоретическим методом исследования процессов и состояний при помощи реальных или идеальных, прежде всего математических, моделей [41, с. 54].

Эксперимент – проводимый в специальных условиях опыт для получения новых научных знаний посредством целенаправленного вмешательства исследователя в жизнедеятельность испытуемого [57, с. 69].

Констатирующий эксперимент – это эксперимент, устанавливающий наличие какого-либо непреложного факта или явления. Эксперимент становится констатирующим, если исследователь ставит задачу выявления наличного состояния и уровня сформированности некоторого свойства или изучаемого параметра, иначе говоря, определяется актуальный уровень развития изучаемого свойства у испытуемого или группы испытуемых [15, с. 156].

Формирующий эксперимент - метод прослеживания изменений психики в ходе активного воздействия исследователя на испытуемого [5, с. 408].

Тестирование – метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений [21, с. 240].

С помощью метода экспертных оценок руководитель или коллеги предприятия могут точно провести оценку мотивации других работников,

которых довольно хорошо знают. Этот метод является одним из элементов оценки работника в комплексе.

Для определения мотивации достижения в научном мире разработаны различные методики, среди которых можно выделить следующие: методика на измерение мотивации А. Мехрабиана, методика мотивации успеха и боязнь неудач А. Реана и методика диагностики личности на мотивацию к успеху и методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса [51, с. 69].

Но для достижения поставленных целей нами выбраны методики диагностики на мотивацию к успеху, методика диагностики на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса и методика Ю.М. Орлова для измерения потребности в достижении цели, успеха и в целом достижений. Методики Т. Элерса, по сравнению с другими, легче в использовании из-за простых, доступных для любого работника понимания инструкций. Кроме этого, методики позволяют одновременно оценить мотивацию к успеху и мотивацию к избеганию неудач и не противопоставляют их, как в методике А. Реана. Так же, в методике Т. Элерса, вопросы подобраны таким образом, что исключена возможность социально приемлемых ответов.

Охарактеризуем выбранные методики.

Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса (приложение 1) является личностным опросником и предназначена для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха. В данную методику включено 41 утверждение, на которые работникам необходимо дать ответы, состоящие из двух вариантов «да» или «нет». Степень выраженности мотивационной направленности личности на достижение успеха оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом. В ходе обработки и интерпретации результатов каждый ответ оценивается в баллах. Максимальная сумма баллов свидетельствует о высоком уровне мотивации к успеху. Установлены четыре шкалы степени выраженности мотивации к успеху:

- от 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху;
- от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;
- от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации;
- свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса (приложение № 1) также является личностным опросником и предназначена для диагностики мотивационной направленности личности на избегание неудач. В стимульный материал методики входят тридцать строк, в каждой из которых находятся по три слова. Испытуемому требуется выбрать в каждой строке только одно из трех слов, которое точнее всего его характеризует. Степень выраженности мотивации к избеганию неудач оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом. В ходе обработки и интерпретации результатов каждый ответ оценивается в баллах. Максимальная сумма баллов свидетельствует о высоком уровне мотивации к избеганию неудач, защите. Установлены четыре шкалы степени выраженности мотивации к избеганию неудач:

- от 2 до 10 баллов: низкая мотивация к защите;
- от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;
- от 17 до 20 баллов: высокий уровень мотивации;
- свыше 20 баллов: слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Результаты проведенного исследования по данной методике обобщены и представлены в следующем параграфе 2.2.

Методика Ю.М. Орлова «Потребность в достижении цели, шкала оценки потребности в достижении успеха» (приложение № 1) является тестом-опросником. Данная методика разработана для измерения потребности в достижении цели, успеха и в целом достижений. Показано, что чем выше у персонала самооценка, тем более он активен и нацелен на достижения. Потребность в достижении трансформируется в установку, личное свойство. Методика включает в себя 23 утверждения, на которые

отводится 10-15 минут времени тестирования. Интерпретация и расшифровка методики Ю.М. Орлова:

- от 0 до 6 баллов: низкая потребность в достижениях;
- от 7 до 9 баллов: пониженная потребность в достижениях;
- от 10 до 15 баллов: средняя потребность в достижениях;
- от 16 до 18 баллов: повышенная потребность в достижениях;
- от 19 до 23 баллов: высокая потребность в достижениях.

Результаты проведенного исследования по данной методике обобщены и представлены в следующем параграфе 2.2.

Метод математической статистики – это оперирование со значениями признака, полученными у испытуемых в психологическом исследовании. Сегодня методы математической обработки постоянно применяются в педагогических и психологических исследованиях. Психолого-педагогические измерения, выполненные с помощью тестов, всегда сопровождаются некоторой ошибкой, вызванной несовершенством диагностического инструментария и различными обстоятельствами проведения диагностики. Вследствие этого необходимо доказывать значимость полученных результатов [11, с. 19].

Для исследования был выбран Т - критерий Вилкоксона.

Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом [48, с. 43].

Суть метода состоит в том, что мы сопоставляем выраженность сдвигов в том и ином направлениях по абсолютной величине. Для этого мы сначала ранжируем все абсолютные величины сдвигов, а потом суммируем ранги. Если сдвиги в положительную и в отрицательную сторону происходят случайно, то суммы рангов абсолютных значений их будут примерно равны. Если же интенсивность сдвига в одном из направлений перевешивает, то

сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях. Первоначально мы исходим из предположения о том, что типичным сдвигом будет сдвиг в более часто встречающемся направлении, а нетипичным, или редким, сдвигом - сдвиг в более редко встречающемся направлении.

Таким образом, опытно-экспериментальное исследование проходило в 3 этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап. В работе был использован комплекс методов:

1. Теоретические: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, метод «Дерево целей» (автор В.И. Долгова), моделирование;

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам: «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса»; «Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса»; «Методика Орлова Ю.М. Тест – опросник. Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха».

3. Метод математической обработки: Т-критерий Вилкоксона.

Представленные этапы, методы и методики полностью отвечают задачам и цели исследования.

2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Для исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» был проведен констатирующий эксперимент, в ходе которого были использованы: «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса»; «Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач

Т. Элерса»; «Методика Орлова Ю.М. Тест – опросник. Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха».

Исследование проводилось с персоналом трудового коллектива ФГУП «Охрана», выборку составили 30 человек. Все испытуемые мужского и женского пола, возраст от 20 до 60 лет. Физически и психически здоровы. Исследование проходило стандартно, в соответствии с требованиями, определенными в вышеуказанных методиках. Всё внимание исследуемых было обращено на их мотивацию к выполняемой работе. Кроме того, для формирования уверенности и возникновения у персонала мотивации достижения, до начала исследовательской работы была создана атмосфера доверия между сотрудниками, деятельность работников сделана определенной и понятной. В трудовом коллективе были созданы условия для возникновения у персонала ощущения продвижения вперед, переживания успеха в деятельности. Для определения уровня мотивации к успеху персонала предприятия было проведено исследование по методике диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

Результаты исследования уровня мотивации к успеху были отражены в бланках теста-опросника и представлены на рисунке 3.



Рисунок 3. Результаты по методике диагностики на мотивацию к успеху Т. Элерса на этапе констатирующего эксперимента

На рисунке 3 изображена диаграмма показателей уровней мотивации достижения успеха участников исследования. Проведенный анализ полученных результатов позволил нам сделать следующие выводы. Среди участников исследования наиболее характерен средний уровень мотивации достижения успеха, который диагностирован у 47 % участников (14 человек). У этих сотрудников чётко не выделяется преимущественная ориентация на успех или неудачу и, наоборот - у них выражена потребность в активизации себя. И чтобы в дальнейшем стать преуспевающим, необходимым для предприятия высококвалифицированным специалистом, данным сотрудникам необходима как помощь специалистов-психологов, так и определенная работа над собой по выработке в себе целеустремленности и уверенности.

Так же у 33 % исследуемых (10 человек) диагностирован умеренно высокий уровень мотивации к успеху. У этих сотрудников преобладает сильное стремление к успеху, в работе они достаточно активны, упорны и настойчивы. При такой мотивации эти работники постоянно стремятся к успеху и много работают для его достижения. Ориентированные на успех сотрудники широко используют в работе свои способности и в большинстве случаев достигают поставленных целей, быстрее находят оптимальные решения при решении производственных задач. Кроме этого ими движет стремление делать всё как можно лучше, они не боятся выбирать сложные производственные задания и желание их выполнять находится на высоком уровне. У таких работников постоянно растет стремление совершенствовать свое мастерство.

Среди исследуемых у 10 % (3 человека) выявлен слишком высокий уровень мотивации к успеху. Установлено, что данная категория людей добиваются на производстве и в жизни гораздо большего, чем те, у кого данная мотивация отсутствует. В своей деятельности работники, мотивированные на успех, проявляют инициативу и полностью сосредотачиваются на реализации поставленных задач. Более того, эти

участники исследования не довольствуются полученными результатами, какую бы задачу не выполняли, пытаются её выполнить еще лучше, чем раньше. Они склонны увлекаться любимой работой и при достижении всё новых и новых целей ощущают радость успеха. Данная категория исследуемых планирует свою работу на перспективу, они склонны выбирать слегка завышенные, но достижимые цели. Выполняя задачи проблемного назначения и имея дефицит времени на их выполнение, улучшают результаты своей деятельности.

В ходе исследования так же выявлено 10 % испытуемых (3 человека) с низкой мотивацией к успеху. Эти участники исследования заметно проявляют неуверенность в себе, не всегда довольны выполняемой работой. При выполнении заданий повышенной трудности испытывают дискомфорт, боятся неудач. Обладая низкой мотивацией к успеху, у них нет привычки самостоятельно принимать решения. Наталкиваясь на сложные задания, либо сразу обращаются за помощью, либо прекращают свою деятельность. Это значительно сказывается на качестве выполняемой работы и вызывает нарекания в адрес этих работников со стороны руководства предприятия.

Подводя итог исследования по данной методике, можно сделать вывод, что в целом среди исследуемых характерен средний уровень мотивации достижения успеха. Связано это вероятнее всего с тем, что у этих субъектов отсутствует четкая преимущественная ориентация на успех, потребность в активизации себя находится на низком уровне, целеустремленность и уверенность оставляет желать лучшего.

Несколько меньшее количество тех, у кого диагностирован умеренно высокий уровень мотивации к успеху. У этих сотрудников преобладает сильное стремление к успеху, в работе они достаточно активны, упорны и настойчивы. При этой мотивации такие сотрудники стремятся к достижению чего-то конструктивного и положительного.

Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса. Результаты методики приведены в рисунке 4.

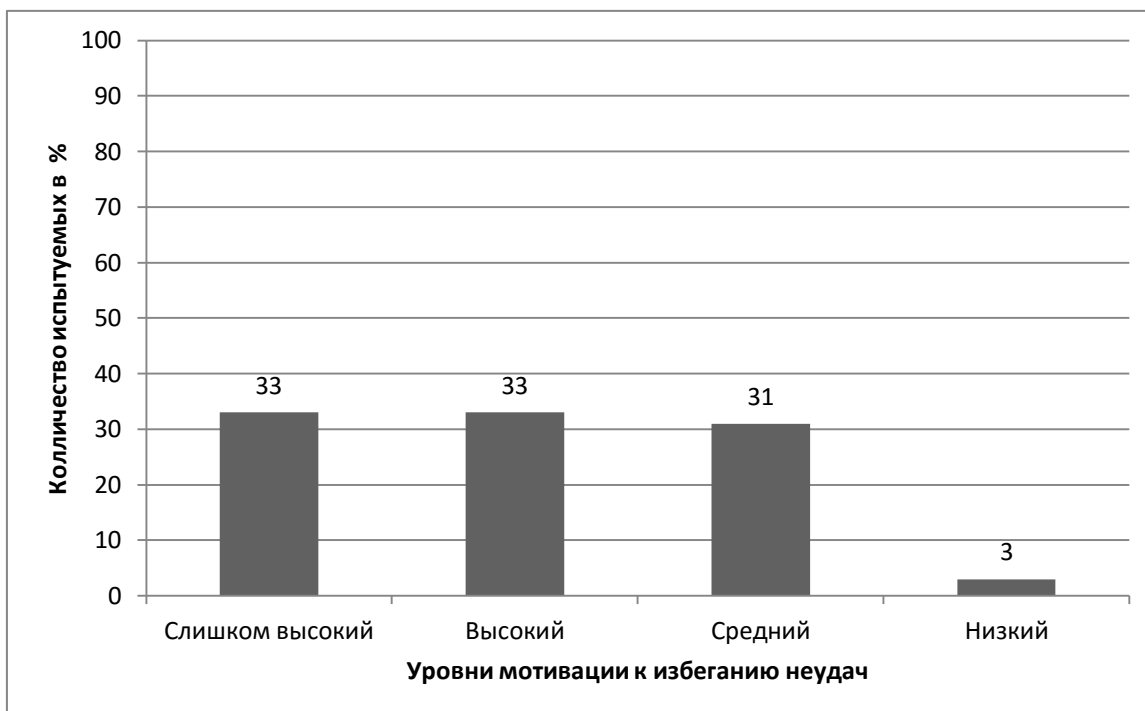


Рисунок 4. Результаты по методике диагностики на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса на этапе констатирующего эксперимента

По результатам методики диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач, результаты которой приведены в рисунке № 4, можно судить о том, что только у 3 % (1 человек) диагностирована низкая мотивация к избеганию неудач, защите. У этого сотрудника низкая мотивация к избеганию неудач (защите) может сопровождаться высокой готовностью к риску, которая, в свою очередь, прямо пропорциональна числу допущенных ошибок. У 31 % опрошенных (9 человек) выявлен средний уровень мотивации к избеганию неудач. Вероятнее всего это связано с тем, что средний уровень мотивации к избеганию неудач оптимально позволяет учитывать работникам возможные риски при принятии решения в ходе выполнения производственных задач. Высокий и слишком высокий уровни мотивации к избеганию неудач (защите) выявлен у одинакового количества сотрудников предприятия – 33 % (20 человек). В качестве главных стимулов для этих субъектов проявляется боязнь несчастного случая, наказания, неодобрение со стороны руководства предприятия в

случае невыполнения поставленной задачи и тому подобное. Эта категория исследуемых имеет более высокий риск попадания в неприятные ситуации, чаще ищет информацию о возможности неудачи при достижении результата.

Таким образом, на основании результатов методики диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса можно увидеть, что у 20 человек (33 %) присутствует высокий и слишком высокий уровни мотивации к избеганию неудач (защите). Это может говорить о том, что наличие высокой мотивации к избеганию неудач у этих сотрудников препятствует мотиву к достижению успеха (цели).

Методика Орлова Ю.М. Тест – опросник. Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха.



Рисунок 5. Результаты по методике на потребность в достижении успеха Ю.М. Орлова на этапе констатирующего эксперимента

Результаты опроса персонала предприятия показывают, что вне зависимости от должности, наибольшее число работников демонстрирует среднюю потребность в достижении 21 (70%) человек, тогда как высокая, повышенная и пониженная потребность сформирована у 1 (3%), 2 (7%) и 4

(13%) респондентов соответственно. Низкая потребность в достижении цели проявилась у 2 (7%) испытуемых.

Наличие средней потребности достижения у 70 % работников свидетельствует о том, что ярко выраженная тенденция у них отсутствует. Данная категория работающих иногда стремится к успеху, а иногда избегает неудачи.

Работники, продемонстрировавшие высокую и повышенную потребности в достижении успеха, настойчивы в достижении цели (успеха) и в большей степени проявляют в себе целеустремленность. Выполняя те или иные задачи руководства, стремятся достигать положительных результатов.

У 4-х (13%) исследуемых определена пониженная потребность и у 2-х (7%) определена низкая потребность в достижении успеха. Деятельность данных работников связана с боязнью неудачи и негативных ожиданий.

Анализ полученных результатов позволил сделать следующие выводы:

- подводя итог исследования по методике диагностики на мотивацию к успеху Т. Элерса, можно сделать вывод, что в целом среди исследуемых характерен средний уровень мотивации достижения успеха, что составляет 14 (47 %) испытуемых. Связано это вероятнее всего с тем, что у этих субъектов отсутствует четкая преимущественная ориентация на успех, потребность в активизации себя находится на низком уровне, целеустремленность и уверенность оставляет желать лучшего;

- на основании результатов методики диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса можно увидеть, что у исследуемых преобладает высокий -10 (33%) и слишком высокий – 10 (33 %) уровни мотивации к избеганию неудач (защите). Это может говорить о том, что наличие высокой мотивации к избеганию неудач у этих сотрудников препятствует мотиву к достижению успеха (цели);

- результаты опроса персонала предприятия в ходе проведения методики изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова показали, что вне зависимости от должности, наибольшее число работников 21 (70%)

демонстрирует среднюю потребность в достижении, наличие которой свидетельствует о том, что данная категория работающих иногда стремится к успеху, а иногда избегает неудачи.

Данные выводы говорят о том, что при всех индивидуальных различиях персонала, требуется дальнейшая работа по повышению мотивации достижения успеха у сотрудников с одновременным снижением высокого уровня мотивации к избеганию неудач и повышению уровня потребности в достижении успеха. Деятельность работников, построенная на постепенном прогрессе в приобретении навыков достижения успеха, может дать субъектам с пониженной и со средней потребностью в достижении чувство собственной эффективности и служить подспорьем пересмотру целей и приобретению в дальнейшем более высокого уровня потребности в достижении.

Выводы по второй главе

Опытно-экспериментальное исследование проходило в 3 этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап. Для исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» был проведен констатирующий эксперимент, в ходе которого были использованы: «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса»; «Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса»; «Методика Орлова Ю.М. Тест – опросник. Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха». Представленные этапы, методы и методики полностью отвечают задачам и цели исследования.

Подводя итог исследования по методике диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса, можно сделать вывод, что в целом среди исследуемых характерен средний уровень мотивации достижения успеха, что составляет 14 (47 %) испытуемых. Связано это с тем, что у этих субъектов

отсутствует четкая преимущественная ориентация на успех, потребность в активизации себя находится на низком уровне, целеустремленность и уверенность оставляет желать лучшего.

На основании полученных результатов исследования по методике диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, можно увидеть, что у 20 человек (33 %) присутствует высокий и слишком высокий уровни мотивации к избеганию неудач (защите). Это может говорить о том, что наличие высокой мотивации к избеганию неудач у этих сотрудников препятствует мотиву к достижению успеха (цели).

Результаты опроса персонала предприятия по методике Ю.М. Орлова Тест – опросник. Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха, показывают, что вне зависимости от должности, наибольшее число работников демонстрирует среднюю потребность в достижении 70%. Наличие средней потребности достижения у 70 % работников свидетельствует о том, что ярко выраженная тенденция у них отсутствует. Данная категория работающих иногда стремится к успеху, а иногда избегает неудачи.

Анализ полученных результатов позволил сделать следующие выводы:

- подводя итог исследования по методике диагностики на мотивацию к успеху Т. Элерса, можно сделать вывод, что в целом среди исследуемых характерен средний уровень мотивации достижения успеха, что составляет 14 (47 %) испытуемых. Связано это вероятнее всего с тем, что у этих субъектов отсутствует четкая преимущественная ориентация на успех, потребность в активизации себя находится на низком уровне, целеустремленность и уверенность оставляет желать лучшего;

- на основании результатов методики диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса можно увидеть, что у исследуемых преобладает высокий -10 (33%) и слишком высокий – 10 (33 %) уровни мотивации к избеганию неудач (защите). Это может говорить

о том, что наличие высокой мотивации к избеганию неудач у этих сотрудников препятствует мотиву к достижению успеха (цели);

- результаты опроса персонала предприятия в ходе проведения методики изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова показали, что вне зависимости от должности, наибольшее число работников 21 (70%) демонстрирует среднюю потребность в достижении, наличие которой свидетельствует о том, что данная категория работающих иногда стремится к успеху, а иногда избегает неудачи.

Данные выводы говорят о том, что при всех индивидуальных различиях персонала, требуется дальнейшая работа по повышению мотивации достижения успеха у сотрудников с одновременным снижением высокого уровня мотивации к избеганию неудач и повышению уровня потребности в достижении успеха. Деятельность работников, построенная на постепенном прогрессе в приобретении навыков достижения успеха, может дать субъектам с пониженной и со средней потребностью в достижении чувство собственной эффективности и служить подспорьем пересмотру целей и приобретению в дальнейшем более высокого уровня потребности в достижении.

Глава 3. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»

3.1. Организация и проведение программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»

В научных трудах основоположников «позитивной психологии» мы находим, что любому индивиду в своем сознании необходимо формировать благоприятную мотивацию в немаловажной для него области деятельности. При этом очень важно учитывать индивидуальные особенности любого индивида и в определенных моментах преобразовывать их в позитивный результат [36, с. 146].

Индивидуальные особенности прямо влияют на отношение индивида к нормам своего поведения в основе выбранных им мотивов и способствуют выбору индивидом приемлемой стратегии поведения. В дальнейшем постепенно вырабатывается направление на результат, которое способствует успешному решению встающих перед индивидом жизненных задач, позволяя преодолевать все бязни неудач [2, с. 233].

Выражая свое отношение к жизни и к работе, классики отечественной и зарубежной психологии констатируют, что успех придет к тем индивидам, которые научились четко осознавать свои цели, правильно ставить задачи и составлять планы. Мотивация достижения успеха, являющаяся одним из видов мотивации нашей деятельности, основывается на функционировании двух мотивов. Это мотив достижения успеха и мотив избегания неудачи, которые не являются единственными влияниями на успех и неуспех в работе, но являются определяющими [по 23, с. 167].

Каждый индивид способен развить в себе некоторый уровень мотивации достижения успеха с помощью следующих способов. Во-первых, это правильная постановка основных и промежуточных целей. Можно ставить перед собой высокие цели, но они должны быть реальными в их

выполнении. Во-вторых, установленная периодичность при проведении самоанализа, в ходе которого необходима оценка своих слабых и сильных сторон. Здесь также важно понять, чего не хватает для воплощения этих целей. В-третьих, на пути к достижению цели исключить отвлекающие факторы (бесцельно «сидеть» в интернете, не смотреть телесериалы и т.д.). И в-четвертых, не бояться брать на себя ответственность за поступки и последствия. Мыслите позитивно, избавитесь от мнений неприятных людей и такого негативного воздействия, как отсутствие веры в себя. Мотивированные на успех люди стремятся достичь максимального результата, которым не мешают трудности и помехи [33, с. 25].

Поэтому разработанной программой, мы попытаемся создать необходимые условия для формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

Разработанная программа рассчитана на участников в возрасте от 20 до 65 лет, состоящая из 10 занятий, каждое из которых длится 60 минут. Занятия проводятся 1-2 раза в неделю. Каждое занятие необходимо начинать с приветствия и заканчивать подведением итогов. Участие в программе приняли 30 человек.

Данная программа опирается на ряд принципов:

1. Принцип добровольного участия в работе;
2. Принцип «я – высказываний»;
3. Принцип «не перебивать, когда говорит другой»;
4. Принцип толерантности по отношению к другим членам группы;
5. Принцип конфиденциальности.

Место проведения: помещение для проведения общих собраний среди персонала предприятия.

Цель программы: сформировать мотивацию достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

Задачи программы:

-сформировать у сотрудников представления о потребностях и мотивах людей;

-добиться усвоения сотрудниками знаний о мотивации достижения успеха, формировании и повышении мотивации достижения успеха;

-обучить способности ставить перед собой адекватные цели, формированию целеполагания и овладению технологиями достижения цели;

-развить стойкое стремление к достижению поставленной цели и умение анализировать причины своих неудач;

-практически использовать психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивации достижения успеха в повседневной деятельности.

Структура занятий:

1. Ритуал приветствия позволяет сплочивать участников, создавать атмосферу группового доверия и принятия.

2. Разминка – воздействие на эмоциональное состояние участников, уровень их активности. Разминка выполняет важную функцию настройки на продуктивную групповую деятельность.

3. Основное содержание занятия – совокупность лекций, функциональных упражнений и техник, беседа, информирование, групповая дискуссия, анализ конкретных ситуаций.

4. Рефлексия занятия предполагает участниками две оценки занятия: эмоциональную (понравилось - не понравилось) и смысловую (почему это важно для каждого конкретно, зачем и чему мы научились, что пригодилось больше всего).

5. Подведение итогов. 6. Ритуал прощания – смысловое завершение занятий.

Занятие 1: «Знакомство». Цель: знакомство, обозначение целей и задач встреч.

1. Упражнение «Меня зовут.... И я хочу достичь успеха в своей работе, потому что...»

Цель: знакомство, диагностика мотивации к успеху.

2. Мини-лекция по теории мотивации А. Маслоу.

Цель: формирование представлений о потребности и мотивах людей

Время 35-40 минут Размер группы: любой.

Инструкция: Коллеги, я хотел бы поговорить о мотивации людей.

Важно заметить, что одной из новейших комплексных научных дисциплин, оформившихся в XX веке, стала общая теория систем. В соответствии с установками этой теории одним из ключевых общенаучных понятий утвердилось понятие системы, а одним из методов научной методологии стал системный подход к действительности, причем виды систем чрезвычайно многообразны. Стоит заметить, что они могут быть статическими или динамическими, открытыми или закрытыми. Примером открытой системы, т.е. системы, тесно связанной с окружающей средой, будет человек. Это означает, что человек не может существовать без тесной связи с окружающей его внешней средой, природной и социальной. Этим обстоятельством и вызывается наличие у человека разнообразных потребностей, тот или иной состав которых будет важнейшей характеристикой личности. Удовлетворение данных потребностей — фундаментальное условие человеческого существования. В этом процессе выражается тесная связь человека с окружающей средой, его принадлежность к тому типу систем, которая характеризуется как открытая система. В психологической науке потребность определяется как внутреннее состояние индивида, вызываемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития и выступающее в качестве глубинного источника всех форм его активности.

С потребностями тесно связано и понятие мотива. Мотив — это связанное с потребностями внутреннее состояние готовности к активным действиям определенной направленности и формы. Потребности как психический процесс имеют некоторые особенности: они связаны с предметом, к которому человек стремится, или с каким-либо видом деятельности, который должен доставить человеку удовлетворение,

например с игрой или работой; более или менее четкое осознание данной потребности, сопровождающееся определенным эмоциональным состоянием готовности к конкретным действиям; эмоционально-волевое состояние, сопровождающее поиск путей и средств удовлетворения потребности и ее реализацию; ослабление данных состояний при удовлетворении потребностей. Потребности человека многообразны. Стоит заметить, что они делятся на материальные или естественные (в пище, одежде, жилище) и культурные, или социальные, связанные с приобретением знаний, изучением наук, приобщением к профессиональным и художественным ценностям, а также с потребностью в труде, общении, общественном признании и т.д. Естественные потребности отражают зависимость человека от природных, материальных условий, необходимых для поддержания его жизни. В культурных потребностях демонстрируется зависимость человека от продуктов человеческой культуры. Когда потребность осознается, происходит ее «опредмечивание», конкретизация, она приобретает форму мотива. Мотив - это осознанная потребность, обогащенная представлениями о способах ее удовлетворения и целях поведения, обеспечивающего ее удовлетворение. Сложность выявления мотивов деятельности связана с тем, что всякая деятельность побуждается не одним, а несколькими мотивами. Совокупность всех мотивов к данной деятельности называется мотивацией деятельности данного субъекта. Мотивация — это процесс, увязывающий воедино личностные и ситуационные условия деятельности, направленной на преобразование среды в соответствии с потребностями человека. Общая мотивация, характерная для данного человека, будет важнейшей составляющей характеристики его личности.

В наибольшей степени известной и разработанной теорией мотивации будет концепция иерархии мотивов американского психолога Абрахама Маслоу. Представитель гуманистической психологии, один из ведущих психологов в области исследования мотивации в США А. Маслоу разработал «иерархию потребностей» и соотнес с ними иерархическую структуру

поведенческих мотивов. Его модель потребностей, нашедшая широкое применение в психологии управления, психотерапии, деловом общении, в дальнейшем уточнялась и дорабатывалась, но принцип рассмотрения потребностей и мотивов поведения остался тем же. А. Маслоу выделяет следующие фундаментальные потребности: физиологические (органические) — потребности в пище, сне, сексе и т.п.; в безопасности — пробудет в том, что человеку нужно чувствовать себя защищенным, избавиться от страха. Стоит сказать, для этого он стремится к материальной обеспеченности, следит за своим здоровьем, заботится о своем обеспечении в старости и т.д.; в любви и принадлежности — человеку свойственно принадлежать к общности, находиться рядом с людьми, быть принятым ими. Реализуя эту потребность, человек создает свой круг общения, заводит семью, друзей; в уважении — человек нуждается в одобрении и признании окружающих, в достижении успехов. Реализация потребности в уважении связана с трудовой деятельностью человека, его творчеством, участием в общественной жизни; в самоактуализации — в иерархии потребностей самый высокий уровень, связанный с реализацией как своих способностей, так и личности в целом.

Потребности образуют иерархию, поскольку подразделяются на низшие и высшие. А. Маслоу выявил следующие особенности мотивации человека: мотивы имеют иерархическую структуру; чем выше уровень мотива, тем менее жизненно необходимыми будут соответствующие потребности; с повышением потребностей повышается готовность к большей активности. Базовым уровнем потребностей будут физиологические, поскольку без их удовлетворения человек жить не может. Базисной будет также и потребность в безопасности. Более высокие, социальные потребности, куда относятся потребности в принадлежности, имеют разную степень выраженности у разных людей, однако вне человеческого общения ни один человек (как человек) существовать не может. Престижные потребности, или потребность в уважении, связаны с социальным успехом

личности. Фактически же полноценным человек становится только тогда, когда он удовлетворяет свои потребности в самоактуализации.

Процесс возвышения потребностей выглядит как замена первичных (низших) вторичными (высшими). Согласно принципу иерархии потребности каждую нового уровня становятся актуальными для индивида исключительно после того, как удовлетворены предыдущие запросы, поэтому принцип иерархии называют принципом доминанты (господствующей в данный момент потребности). Высшие потребности имеют следующие признаки: они более поздние; чем выше уровень потребности, тем менее она важна для выживания, тем дальше может быть отодвинуто ее удовлетворение и тем легче от нее на время освободиться; жизнь на более высоком уровне потребностей означает более высокую биологическую эффективность, большую ее продолжительность, хороший сон, аппетит, меньшая склонность к болезням и т.д.; удовлетворение чаще имеет своим результатом развитие личности, чаще приносит радость счастье, обогащает внутренний мир. Л. Маслоу считал личностями только тех людей, целью которых будет развитие своих способностей, самоактуализация. Всех остальных он называл недочеловеками. Самоактуализация представляет собой личностный рост в ходе продуктивной деятельности, это рост «вверх». Личностный, психологический рост он рассматривал как последовательное удовлетворение все более высоких потребностей. Рост теоретически возможен только потому, что вкус «высшего» лучше, чем вкус «низшего», и потому рано или поздно удовлетворение «низшего» становится скучным. Пока доминируют низшие потребности. движение к самоактуализации не может начаться. Высшие потребности воспринимаются как менее насущные. Человеку, все усилия которого направлены на добывание средств к жизни, не до высоких материй. Когда потребности не удовлетворяются, люди начинают жаловаться. То, на что жалуются люди, а также уровень их жалоб служат показателем развития личности и просвещенности общества. А. Маслоу полагал, что конца

жалобам не будет и можно исключительно надеяться на повышение их уровня. Основными функциями мотивов будут функции побуждения к действию и функция смыслообразования. В психологическом плане существует различие между целями, которые ставит человек для того, чтобы добиться удовлетворения той или иной потребности, и мотивами его деятельности: цели всегда будут сознательными, а мотивы традиционно актуально не осознаются. Действуя под влиянием того или иного побуждения, человек осознает цели своих действий, но дело с осознанием мотивов, того, ради чего они совершаются, обстоит иначе. Обычно мотив не совпадает с целью, лежит за ней. Поэтому его обнаружение составляет специальную задачу - осознание мотива. Причем речь идет о задаче осознания смысла его действий на личностном уровне, т.е. о личностном смысле деятельности. Потребности и мотивы настолько тесно переплетены в структуре личности, что понять данные компоненты можно только во взаимосвязи. Начинают анализ с потребностей, поскольку наличие у человека потребностей — такое же фундаментальное условие его существования, как обмен веществ. Организм человека, как и любая живая система, неспособен ни поддерживать свое внутреннее динамическое равновесие, ни развиваться, если он не находится во взаимодействии с окружающей средой. В своих первичных биологических формах потребности есть состояние организма, выражающее объективную нужду в чем-то, что лежит вне его. В ходе становления личности происходит изменение и развитие потребностей. Как личности люди отличаются друг от друга разнообразием имеющихся у них потребностей и особым их сочетанием. Любые проявления активности человека сопровождаются чувствами и эмоциями, которые в значительной степени определяют характер этой активности.

3. Упражнение «Качества характера»

Цель: рефлексия, самоанализ, изучение качеств, подходящих и не подходящих для формирования мотивации достижения успеха.

Подведение итогов.

Занятие 2: «Мотивирование персонала на успех». Цель: формирование и повышение мотивации достижения успеха.

1. Упражнение "Работа над ошибками".

Цель: помогает избавиться от самоедства, от бесплодного грызения себя за случайно совершенные ошибки.

2. Лекция: «Что такое цель и как с ней работать? Технологии целеполагания»

Цель: сформировать представление о цели и довести порядок работы с целью, довести технологии целеполагания.

3. Упражнение "Попроси самого себя".

Цель: Это упражнение следует выполнять тогда, когда вы должны сделать что-то важное, но вам не хватает побуждения (желания и энергии работать)

Подведение итогов.

Занятие 3: «Повышение мотивации». Цель: повышение мотивации к обучению новым видам деятельности, сформировать представление о технологии достижения целей.

1. Упражнение "Похвали самого себя".

Цель: умение одобрять, подбадривать и вдохновлять самого себя это очень помогает в работе. Вспоминая и эмоционально подкрепляя действия, которые в прошлом приводили к успеху, вы вдохновляете себя на дальнейшие достижения.

2. Лекция: «Технологии достижения целей»

Цель: сформировать представление о технологии достижения целей, довести порядок их достижения.

3. Упражнение «Полезный предмет»

Цель: идентификация (отождествление) с предметом своей деятельности предоставляет возможность увидеть все его преимущества.

4. Упражнение "Мне удалось!"

Цель: упражнение направлено на создание условий для самопрезентации, знакомство, повышение мотивации к обучению новым видам деятельности.

Занятие № 4: «Настройка на успех». Цель: настроить на успех.

1. Упражнение "Самомотивация"

Цель: защита от мрачного пессимизма, от опасений настраивает на успех.

2. Упражнение "Начать действовать".

Цель: заставить себя приступить к работе и поверить в то, что эта работа незаметно заинтересовала вас.

Подведение итогов.

Занятие № 5: «Самоанализ происходящих неудач». Цель: научить анализировать причины своих неудач.

1. Упражнение на самомотивацию: «Анализ своих оправданий».

Цель: научиться анализировать причины своих неудач.

2. Упражнение: «Благодарен тому, что...».

Цель: сосредоточение внимания участников на позитивных аспектах и реалистичных установках в повседневной жизни.

Подведение итогов.

Занятие № 6: «Всё для самомотивации». Цель: повышение концентрации.

1. Упражнение на самомотивацию: «Источник энергии».

Цель: повысить концентрацию на работе, которую выполняем.

2. Упражнение: «Я реальный, я идеальный, я глазами других».

Цель: закрепление представлений участников об уникальности своей личности.

Подведение итогов.

Занятие № 7: «Всё для повышения самомотивации». Цель: повышение самомотивации.

1. Упражнение на самомотивацию: «Упорядочивание сада».

Цель: это упражнение рекомендуется выполнять тогда, когда вы перегружены делами и не знаете, за что приняться в первую очередь.

2. Упражнение: «Машина времени».

Цель: выработка новых способов решения жизненных проблем.

Подведение итогов.

Занятие № 8: «Формирование мотивации достижения успеха у сотрудников». Цель: формирование мотивации достижения успеха.

1. Упражнение на самомотивацию: «Эстетические ассоциации».

Цель: выполнение этого упражнения даст возможность перенести энергию, мотивационный заряд и позитивные эмоции с приятного для вас объекта на предмет вашей деятельности.

2. Упражнение: «Счастье».

Цель: выработка альтернативных способов выхода из проблемной ситуации.

Подведение итогов.

Занятие № 9: «И в позитиве есть наш успех». Цель: усиление позитивного настроения.

1. Упражнение на самомотивацию: «Схема управления своими делами. Легко и эффективно».

Цель: научиться правильно управлять своими делами.

2. Упражнение: «Подарок». Время: 15 мин.

Цель: закрепление позитивного настроения проделанной работы.

Подведение итогов.

Занятие № 10: «Закрепление пройденного материала». Цель: повышение мотивации достижения успеха.

1. Упражнение на самомотивацию: «Дамоклов меч. Мотивация ОТ».

Цель: как себя замотивировать на выполнение того, или иного упражнения.

2. Упражнение: «Завершение»

Цель: закрепление представлений участников о своей уникальности, обогащение сознания позитивными, эмоционально-окрашенными образами личности, подведение результатов и оценка произошедших изменений.

Подведение итогов.

Разработанная нами программа включает в себя 10 занятий, каждое из которых длится 60 минут. Занятия проводятся 1-2 раза в неделю. Данная программа состоит из модифицированных упражнений, основой для которых стали работы таких психологов, как Б. Клегг, В.А. Климчук, А. Маслоу, Д.А. Леонтьев, Д. Льюис, Г. Павленко, Е.В. Сидоренко, С.А. Шапкин.

Таким образом, реализация программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», позволит нам осуществить обучение навыкам самопознания о мотивации достижения успеха, развить представления о потребности и мотивах людей, формированию целеполаганию и овладению технологиями достижения целей, а также способности анализировать причины своих неудач. Это всё необходимо для того, чтобы, обеспечить участников средствами, позволяющими им наиболее эффективно повышать мотивацию достижения успеха, решая встающие перед ними каждодневные задачи.

3.2. Анализ результатов формирующего эксперимента исследования

С целью проверки эффективности проведенного опытно-экспериментального исследования и подтверждения заявленной гипотезы диссертационного исследования был проведен формирующий эксперимент. В формирующем эксперименте мы использовали следующие методики:

- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
- методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса;
- методика изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова.
- математико-статистический: Т-критерий Вилкоксона.

Для исследования был выбран опытно-экспериментальный план для экспериментальной группы в количестве 30 человек.

На рисунке 6 изображена диаграмма показателей мотивации достижения успеха сотрудников экспериментальной группы, которая характерна для опрошенных респондентов в формирующем эксперименте до и после проведения программы. Сводные результаты (см. Приложение 4, табл. 4).

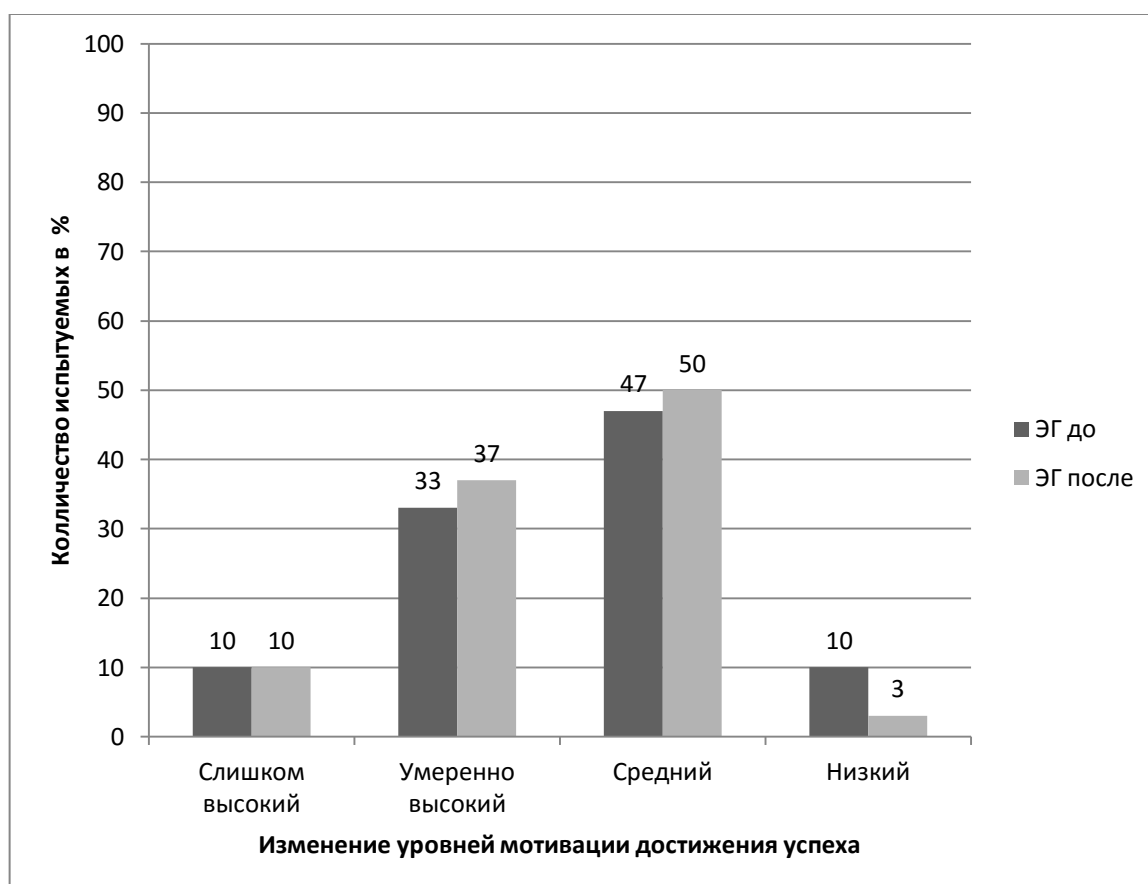


Рисунок 6. Результаты исследования по методике Т. Элерса на мотивацию достижения успеха до и после проведения программы

Анализируя показатели мотива достижения успеха можно сделать вывод о том, что динамика показателей мотивации достижения успеха среди сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» осуществилась. Данный факт обусловлен влиянием опыта трудовой деятельности и наличием соревновательной мотивации.

Проведенное сравнение значений всех показателей уровней мотивации к успеху в экспериментальной группе, позволило заключить, что различия в

уровнях сформированности мотивации к успеху до начала эксперимента незначимы. На этапе пост-теста показатели уровней мотивации к успеху испытуемых экспериментальной группы изменились, но более высоких уровней не достигли. У испытуемых экспериментальной группы после проведения формирующего эксперимента произошли изменения по трем показателям на уровне значимости. Низкий уровень мотивации достижения успеха снизился с 3-х (10 %) до 1-го человека (3 %). Средний уровень мотивации успеха повысился с 14 (47 %) исследуемых до 15 (50 %) человек. Умеренно высокий уровень мотивации к успеху также незначительно возрос и стал у 11 (37 %) сотрудников, в то время как до эксперимента данный уровень составлял у 10 (33 %) респондентов, что также говорит о состоявшейся динамике этого показателя после проведения программы.

Для подтверждения, что значения, полученные в результате проведения методики Т. Элерса на мотивацию к успеху на этапе констатирующего эксперимента и результаты проведения методики Т. Элерса на мотивацию к успеху на этапе формирующего эксперимента будут иметь сдвиг в сторону увеличения, сформулируем гипотезы:

Н₀: Сдвиг в сторону увеличения балла уровня мотивации к успеху не превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

Н₁: Сдвиг в сторону увеличения балла уровня мотивации к успеху превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

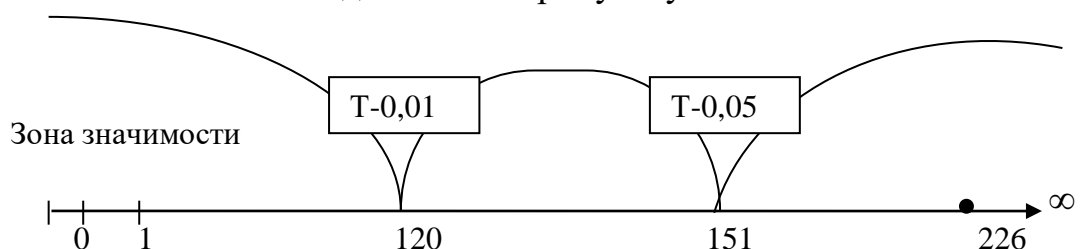


Рисунок 7. Ось значимости

Ответ: Принимается гипотеза Н₀.

Значения, полученные в результате проведения методики Т. Элерса на мотивацию к успеху на этапе констатирующего эксперимента и результаты методики Т. Элерса на мотивацию к успеху на этапе формирующего

эксперимента, не изменились сдвигом в типичном направлении в область значимых значений. Но динамика показателей мотивации к успеху осуществилась.

T эмп. больше T-0,01, следовательно, статистически значимые различия до и после реализации программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» не выявились по причине малого количества встреч с обучаемыми в ходе проведения программы и недостаточного времени для проведения занятий.

В ходе анализа показателей мотивации к избеганию неудач выявлены результаты, изображенные на рисунке 8, сводные результаты (см. Приложение 4, табл. 5).

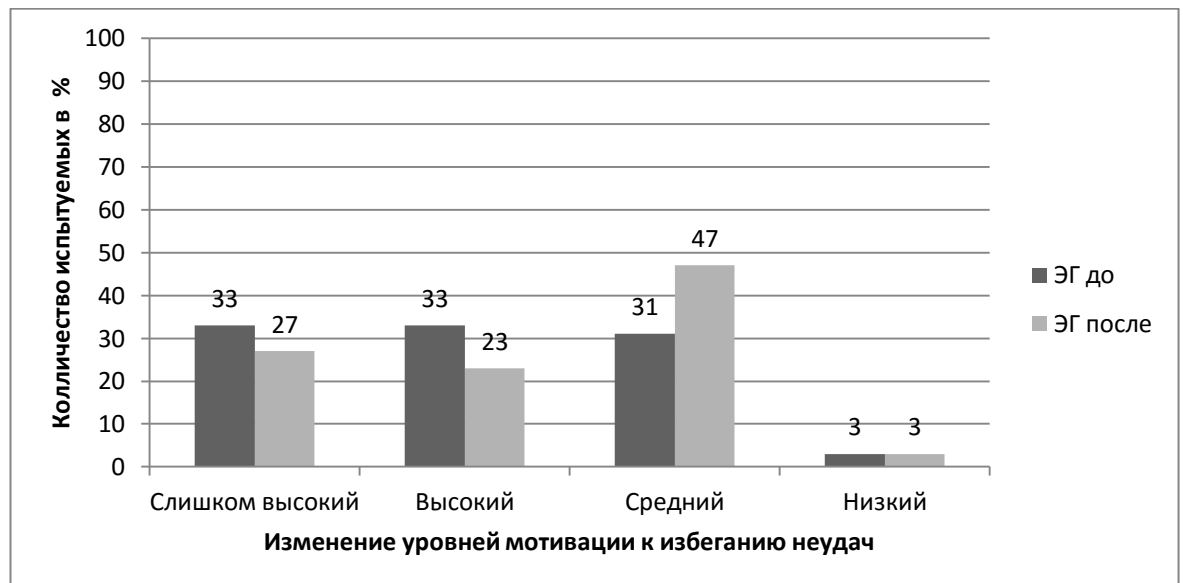


Рисунок 8. Результаты исследования по методике Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудач до и после проведения программы

Анализируя показатели уровней мотивации избегания неудач испытуемых экспериментальной группы, необходимо отметить следующее:

- испытуемые экспериментальной группы у большего своего количества демонстрируют слишком высокий и высокий уровни мотивации избегания неудач с тенденцией к уменьшению после проведения программы.

Для подтверждения, что значения, полученные в результате проведения методики Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудач на этапе

констатирующего эксперимента и результаты проведения методики Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудач на этапе формирующего эксперимента будут иметь сдвиг в сторону уменьшения, сформулируем гипотезы:

H_0 : Сдвиг в сторону уменьшения балла уровня мотивации к избеганию неудач не превышает интенсивность сдвигов в сторону ее увеличения.

H_1 : Сдвиг в сторону уменьшения балла уровня мотивации к избеганию неудач превышает интенсивность сдвигов в сторону ее увеличения.

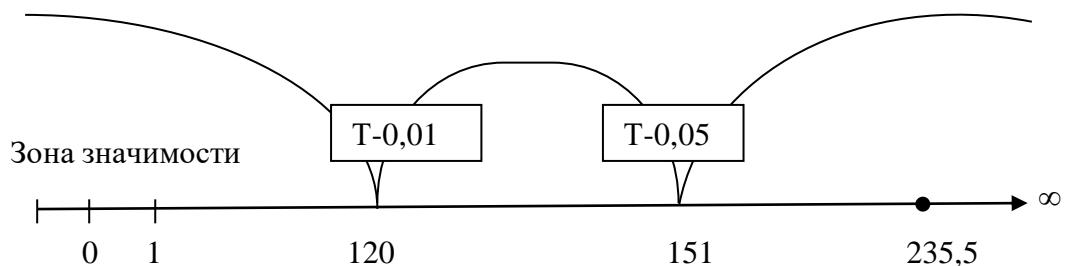


Рисунок 9. Ось значимости

Ответ: Принимается гипотеза H_0 .

Значения, полученные в результате проведения методики Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудач на этапе констатирующего эксперимента и результаты методики Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудач на этапе формирующего эксперимента, не изменяются сдвигом в типичном направлении в область значимых значений, хотя динамика изменения показателей в сторону снижения показателей мотивации к избеганию неудач, после проведения программы, прослеживается.

T эмп. больше $T_{0,01}$, следовательно, статистически значимые различия до и после реализации программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» в ходе анализа показателей мотивации к избеганию неудач не выявились, по причине малого количества встреч с обучаемыми в ходе проведения программы и недостаточного времени для проведения занятий.

Результаты исследования уровней потребности достижения по методике Ю. М. Орлова «Потребность в достижении цели. Шкала оценки

потребности в достижении успеха» до и после проведения программы отображены на рисунке 10, сводные таблицы (см. Приложение 4, табл. 6).



Рисунок 10. Результаты исследования по методике Ю.М. Орлова на потребность в достижении успеха до и после проведения программы

Опрос позволил выявить уровни потребности в достижении цели в экспериментальной группе.

До проведения повторной диагностики мы наблюдаем преобладание средней степени потребности в достижении успеха, что составляет 21 (70 %) человек в экспериментальной группе. Высокая и повышенная потребности в достижении успеха прослеживается у 1 (3%) и 2 (7%) испытуемых, пониженная и низкая потребности проявилась у 4-х (13 %) и 2 (7%) респондентов соответственно.

Из рисунка 10 видно, что после проведения программы, уровень потребности в достижении успеха у респондентов в экспериментальной группе изменился (кроме высокой и повышенной потребностей) и составил: средняя потребность - 23 (77 %) испытуемых, пониженная потребность – 3 (10 %) испытуемых, низкая потребность снизилась до 1 (3 %) человек. Так же следует заметить, что такие уровни потребности в достижении успеха, как высокий и повышенный остались на прежних результатах.

Для подтверждения, что значения, полученные в результате проведения методики Ю.М. Орлова на потребность в достижении успеха на этапе констатирующего эксперимента и результаты проведения методики Ю. М. Орлова на потребность в достижении успеха на этапе формирующего эксперимента будут иметь сдвиг в сторону увеличения, сформулируем гипотезы:

H_0 : Сдвиг в сторону увеличения балла уровня потребности достижения успеха не превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

H_1 : Сдвиг в сторону увеличения балла уровня потребности достижения успеха превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

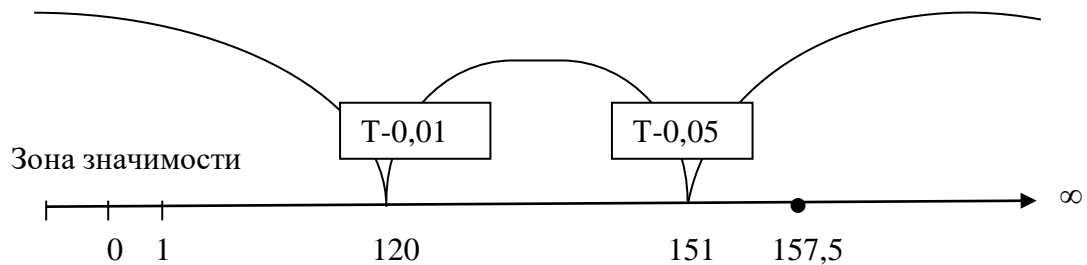


Рисунок 11. Ось значимости

Ответ: Принимается гипотеза H_0 .

Значения, полученные в результате проведения методики Ю.М. Орлова на потребность в достижении успеха на этапе констатирующего эксперимента и результаты методики Ю.М. Орлова на потребность в достижении успеха на этапе формирующего эксперимента, не изменились сдвигом в типичном направлении в область значимых значений.

Таким образом, динамика показателей мотивации достижения успеха по всем трем методикам осуществилась, но математически во всех случаях была незначима, что показали нам результаты критерия Вилкоксона. Сдвиг произошел, но он был минимальным. И в связи с тем, что критерию нужен не минимальный, а большой сдвиг, поэтому положение самой гипотезы, выдвинутой нами, не нашло своего подтверждения при реализации заявленного эксперимента.

Для того, чтобы положение выдвинутой нами гипотезы нашло свое подтверждение при реализации заявленного эксперимента и разработанная программа формирования мотивации достижения успеха была более эффективней, нам необходимо усилить поведенческий блок, доработать заявленную программу и поработать над структурным содержанием её компонентов. Кроме того, увеличить количество встреч с исследуемыми и повысить качество проводимых занятий.

3.3. Психолого-педагогические рекомендации сотрудникам ФГУП «Охрана» по формированию мотивации достижения успеха

Постоянное стремление усилить свою мотивацию в области достижения успеха способствует повышению производительности труда, а предприятия, имеющие в своем штате высокомотивированных работников, показывают неплохие результаты, способствуют процветанию организации.

В связи с вышеизложенным, мы предлагаем следующие психолого-педагогические рекомендации сотрудникам предприятия по формированию мотивации достижения успеха:

-знания являются сильным мотивирующим фактором. Повышайте свою мотивацию получаемыми знаниями из книг, научных журналов, проходя дополнительное обучение, выбрав по своему усмотрению учебный курс и предварительно согласовав условия и возможности обучения с руководством. Найдя себе увлечение в учебе, вы обязательно совершите карьерный рост и раскроете в себе новые навыки;

-стремитесь всегда понимать, что вы делаете на рабочем месте, почему вы это делаете, и насколько хорошо вы выполняете ту или иную работу. Особо следует подчеркнуть, что ясность выполняемых задач ярче повлияет на мотивацию сотрудников предприятия;

-во время работы демонстрируйте высокий уровень оптимизма, душевный подъем, мотивацию к своему труду, стремитесь к карьерному росту;

-попытки усилить свою мотивацию при выполнении работы, которая вам не нравится, не дадут желаемого результата. Способствуйте изменению объема своего труда, убеждайтесь, что поручаемая вам работа соответствует вашей квалификации;

-чаще высказывайте своему руководителю возникшие идеи, которые благоприятно скажутся на выполнении производственных задач. Этим самым вы воспитаете уверенность в себе, самостоятельно добьетесь своих целей, повысите свой авторитет у руководства;

-в конце рабочего дня подводите итоги выполненной работы, будьте готовы отчитаться перед руководителем о конкретных результатах – владение информацией способствует внутренней мотивации;

-ежедневно отслеживайте уровень своей мотивации. Начав измерять свою мотивацию, вы быстрее научитесь ею управлять. Отсутствие данных об уровне вашей мотивации будет способствовать ее ухудшению;

-обмениваясь рабочей информацией среди своих коллег, положительно оценивая их работу, вы будете способствовать повышению производительности труда на предприятии, и повышать свой уровень мотивации;

-в своей деятельности найдите ту область, в которой вы будете успешно применять свои психофизиологические задатки, трансформируя их в своевременное и качественное выполнение поставленных производственных задач;

-меняйте свое отношение к происходящему в позитивное русло, мобилизуйте себя к возможным переменам, позитивное русло поможет вам достичь успеха;

-верьте в свой личностный потенциал, он поможет повысить вам работоспособность, принесет пользу другим сотрудникам;

-стремясь достигнуть успеха в работе, думайте только о полезных приобретениях, а не о трудностях, которые подстерегают вас на этом пути;

-старайтесь замечать все негативные мысли, которые впоследствии стремитесь заменять позитивными.

Для вдохновения себя на последующие достижения успеха проделайте упражнение на самомотивацию, а именно - учитесь одобрять сделанное Вами ранее, эмоционально подкрепляйте свои дальнейшие действия, которые раньше приводили к успеху. Для этого вспомните тот эпизод в Вашей жизни, когда с помощью грамотных действий, смекалки и рациональности, Вы достигли успеха. Полезно вспомнить в этот момент то чувство глубочайшего удовлетворения, которое было испытано Вами и сами положительные эмоции. Поддержите себя приятными словами, затем похвалите. Возьмите за правило и далее так систематически работать, проявляя при этом смекалку и настойчивость в работе.

Очень полезно будет это упражнение, когда Вам предстоит сделать что-то важное, а у Вас нет никакого желания работать. Для того, чтобы преодолеть возникшие трудности, необходимо пообщаться с самим собой, попросить, а затем и убедить себя в необходимости данной работы. В ходе этой самоорганизации, отработайте приемлемые для себя принципы и правила убеждения. Выделите для себя, что было эффективнее из использованных приемов.

Для повышения мотивации и достижения целей забыть об отступлении, при встрече трудностей, на своём пути. Осознанно создавать себе такие условия, которые побудят безостановочное движение к поставленной цели, тем самым Вы сознательно будете повышать мотивацию достижения цели.

Достижению поставленных целей сильно мешает миф о суперсложности и трудновыполнимости этой работы. Поставьте на первое место в этом случае то удовольствие, которое Вы получите от выполнения этой работы. И выполнив это условие – нетерпение будет гнать Вас на эту работу.

Возьмите себе в помощь такие источники вдохновения как книги, любимые мелодии, истории успешных людей, друзей, членов Вашей семьи, журналы, которые помогут не терять мотивацию.

Замените источники негатива позитивом, поставив впереди радость, деловой настрой, хорошее настроение. Проанализируйте и устраните всё, что негативно влияет на Ваше настроение.

Упражнение «Качества характера». Цель: рефлексия, изучение качеств, подходящих и не подходящих для формирования мотивации достижения успеха.

Упражнение "Работа над ошибками". Цель: помогает избавиться от самоедства, от бесплодного грызения себя за случайно совершенные ошибки. Проанализируйте неудачу, которую вы пережили в прошлом. Поразмышляйте над каждой ошибкой, определите, что полезного вы приобрели в результате этой неудачи (опыт, качества характера, понимание каких-то процессов в жизни и т.д.). Подумайте, что стало для вас возможным в результате пережитой неудачи?

Составьте список достижений. Список необходим для мотивации к достижению конечных целей Ваших начинаний. Проверяйте свой список каждый день, отмечайте выполненные и невыполненные задания. В этом случае целью должно стать заполнение списка отмеченными целями в их выполнении и мотивируйте себя, говоря: «сделаю сегодня и отмечу еще один пункт как выполненный». Это будет важной мотивацией на пути к достижению поставленных целей.

Упражнение "Мне удалось!". Цель: создать условия для повышения мотивации к обучению новым видам деятельности. Лучше выполнять в группе. Обучаемые поочередно встают и рассказывают о каком-либо деле, которое им особенно хорошо удастся. После рассказа они отвечают на два вопроса: 1. Где может пригодиться это умение? 2. Как им удалось этому научиться? Все обучаемые отвечают на вопрос: чему из того, про что рассказали другие участники, вам захотелось научиться?

Упражнение "Начать действовать". Цель: принудить себя к работе и поверить в то, что эта работа незаметно заинтересовала Вас. Если Вы постоянно откладываете выполнение какой-либо работы, то Вам необходимо регулярно себя заставлять приступать к работе и поверить в то, что эта работа незаметно заинтересовала вас. Здесь мотивация заключается в первом толчке к началу работы, а не с самой работой. Со временем Вы заметите, что Вас охватывает приятное чувство того, что с одним делом на сегодня вы покончили.

Упражнение на самомотивацию: «Эстетические ассоциации». Упражнение даёт возможность перенести позитивные эмоции с приятного для Вас объекта на предмет Вашей деятельности. При выполнении данной процедуры вызовите приятное, которое связано с представляемым объектом. Позже запишите эти образы и ассоциации. Затем попробуйте вспомнить ассоциации, связанные с Вашей деятельностью, а затем ассоциации с другими предметами. Проанализируйте, какие символы или объекты лучше ассоциировались, которые потом используйте в работе.

Практические советы, применение которых также поможет в трудовой деятельности. Это, прежде всего аргументированная критика в Ваш адрес. Получив те или иные замечания от опытных работников, чьему мнению доверяете, немедленно приступите к устранению образовавшихся ошибок. В результате этого Вам всегда будет над чем работать – а это будет двигателем на пути к успеху. Все проделанные усилия, по устранению выявленных ошибок, будут работать на Вас в будущем. Но если ничего не делать, то ситуация никогда не изменится.

Кроме этого всегда ставьте себе цели и задачи, которые необходимо с каждым разом усложнять. Это тоже немаловажный ключ к успеху. Но не надо останавливаться на достигнутом. Выполнили задачу, ставьте себе другую с одновременным расширением своих профессиональных возможностей.

Посвятите себя работе во благо своей организации или предприятия и Ваша жизнь точно не пройдет зря. Не говорите ничего плохого или ругательного, много верьте. Путешествуйте, регулярно ведите дневник. Постоянно показывайте другим работникам, на что Вы способны, всегда улыбайтесь.

Обратите внимание на Ваше окружение негативными людьми на производстве. Выясните, какое влияние они оказывают на Вас и какие необходимые меры можно предпринять. Стремитесь к оптимизму – только Вы сами выбираете свое отношение к работе.

Начинайте рабочий день с позитива, с мысли о том, что сегодня предстоит достичь многого и радостного. Соблюдайте порядок на своем рабочем месте – это создаст условия, необходимые для продвижения к успеху. Постоянные напоминания себе о своих целях и путях к успеху, во время рабочего дня, способны заряжать на успех.

Ответьте себе на важный вопрос, что или кто повышает Вам положительный настрой на работу. Это поможет вам устранять плохое настроение. В ходе трудоемкой работы давайте себе возможность короткого отдыха, что позволит Вам повышать положительный настрой и принимать продуктивное решение в работе. Перед тем как что-то сделать – семь раз отмерьте, после один раз отрежьте. Старайтесь находить и выбирать наилучший вариант для Ваших действий.

Сотрудничайте, что приведет Вас к неожиданным результатам на пути к успеху.

Правильно применяйте практически все вышеуказанные советы и упражнения, тем самым Вы сформируете и повысите мотивацию, которую в дальнейшем будет трудно нейтрализовать. Сосредоточившись ежедневно на позитивных моментах достижения цели, а не на трудностях, Вы получите массу удовольствия от выполняемой работы.

3.4. Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику работы сотрудников ФГУП «Охрана»

Для наиболее эффективной реализации программы была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику работы сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» (см. Приложение 5). Технологическая карта показывает, как именно происходила разработка и внедрение программы в практику.

Разработка и реализация технологической карты внедрения проходила в 7 этапов:

1. Этап «Анализ теоретических предпосылок исследования формирования мотивации достижения успеха у сотрудников как психолого-педагогической проблемы».
 - 1.1. Проанализировать проблему формирования мотивации достижения успеха в теоретических исследованиях.

Содержание: изучение проблемы в психолого-педагогической литературе, анализ, обобщение, структурирование теоретического материала, выявление основных понятий, характеристик.

Методы: анализ, обобщение литературы.

Формы: работа с научной литературой.
 - 1.2. Выявить психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»

Содержание: изучение психологических особенностей формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива в психолого-педагогической литературе, анализ, обобщение, структурирование теоретического материала, выявление основных понятий, характеристик.

Методы: анализ, обобщение литературы.

Формы: работа с научной литературой.

- 1.3. Разработать модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»
Содержание: разработка модели формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»
Методы: моделирование.
Формы: работа с научной литературой.
2. Этап «Проведение исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива»
 - 2.1. Охарактеризовать этапы, методы, методики исследования
Содержание: характеристика этапов, методов, методик исследования.
Методы: анализ научной литературы.
Формы: работа с научной литературой.
 - 2.2. Охарактеризовать выборку и анализ результатов констатирующего эксперимента.
Содержание: характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.
Методы: беседа, наблюдение, анализ результатов констатирующего эксперимента.
Формы: беседа с руководителем, наблюдение за исследуемыми, проведение и обработка методик.
3. Этап «Проведение анализа опытно-экспериментального исследования формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива»
 - 3.1. Разработать и провести программу формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»
Содержание: разработка и проведение программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»
Методы: работа с литературой

Формы: составление и проведение программы формирования мотивации достижения успеха.

3.2. Провести анализ результатов повторного диагностического исследования

Содержание проведение повторной диагностики и анализ результатов.

Методы: анализ результатов.

3.3. Написать психолого-педагогические рекомендации сотрудникам трудового коллектива по формированию мотивации достижения успеха

Содержание: составление рекомендаций сотрудникам трудового коллектива по формированию мотивации достижения успеха.

Методы: анализ и обобщение литературы.

Формы: составление рекомендаций сотрудникам трудового коллектива.

4. Этап «Опережающее освоение предмета внедрения»

4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы.

Методы: наблюдение, анализ, беседа.

Формы: производственное собрание.

4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе.

Методы: самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение.

Формы: семинары, консультации.

4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы.

Методы: Изучение состояния дел, обсуждение. Экспертная оценка.

Формы: собрание.

4.4. Проверить методику внедрения.

Методы: анализ изменений, корректировка методики.

Формы: посещение занятий в образованной группе.

5. Этап «Фронтальное освоение предмета внедрения».

5.1. Мобилизовать трудовой коллектив на внедрение по проблеме исследования.

Методы: сообщение о результатах работы.

Формы: практические занятия.

5.2. Развить знания и умения на предыдущем этапе.

Методы: обмен опытом, самообразование.

Формы: консультирование, семинары.

5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения.

Методы: изучение состояния дел, обсуждения.

Формы: собрание.

5.4. Освоить всем коллективом предмет внедрения.

Методы: наставничество, обмен опытом, анализ, корректировка технологии.

Формы: заседание методических объединений, консультации, практические занятия.

6. Этап «Совершенствование работы над темой».

6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе

Методы: анализ источников, обмен опытом.

Формы: конференция.

6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения.

Методы: обработка результатов, доклад.

Формы: собрание.

6.3. Совершенствовать методику освоения темы.

Методы: обработка результатов, доклад, обсуждение, тренинг (развития, саморегуляции, внедрения).

Формы: посещение занятий.

7. Этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения».

7.1. Изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования.

Методы: посещение, наблюдение, изучение, анализ.

Формы: открытые занятия, буклеты, стенды.

7.2. Осуществить наставничество.

Методы: наставничество, тренинги.

Формы: выступление на семинарах предприятия.

7.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения.

Методы: выступление.

Формы: семинар, практикум.

7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на предыдущих этапах.

Методы: наблюдение, анализ.

Формы: семинар.

Выводы по третьей главе

С помощью созданной нами программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», мы осуществили обучение сотрудников навыкам самопознания о мотивации достижения успеха, развили у них представления о потребности и мотивах людей, сформировали у них целеполагание и помогли им овладеть технологиями достижения целей, а также развили способность анализировать причины своих неудач. Все вышперечисленное преследовало одну цель - обеспечить участников средствами, позволяющими им наиболее эффективно повышать мотивацию достижения успеха, решая встающие перед ними каждодневные задачи.

Проведенная контрольная диагностика свидетельствует нам об изменениях в поведении испытуемых и их результаты по проведенным методикам показали, что мотивация достижения успеха в рамках трудовой деятельности эффективнее, чем мотивация избегания неудачи. Разработанная программа формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» эффективна в том объеме, в каком она была представлена, так как она привела к незначительным, в процентном отношении, сдвигам в формировании мотивации достижения

успеха, некотором снижении, в процентном отношении, мотивации к избеганию неудач и способствовала некоторому повышению также, в процентном отношении, уровней потребности в достижении цели. Динамика показателей мотивации достижения успеха по всем трем методикам осуществилась, но математически во всех случаях была незначима, что показали нам результаты критерия Вилкоксона. Сдвиг произошел, но он был минимальным. И в связи с тем, что критерию нужен не минимальный, а большой сдвиг, поэтому положение самой гипотезы, выдвинутой нами, не нашло своего подтверждения при реализации заявленного эксперимента.

Для того, чтобы положение выдвинутой нами гипотезы нашло свое подтверждение при реализации заявленного эксперимента и разработанная программа формирования мотивации достижения успеха была более эффективней, нам необходимо усилить поведенческий блок, доработать заявленную программу и поработать над структурным содержанием её компонентов. Кроме того, увеличить количество встреч с исследуемыми и повысить качество проводимых занятий. При работе по формированию мотивации достижения успеха важен принцип комплексного подхода. Данная работа будет более эффективной лишь при совместной работе руководства и сотрудников трудового коллектива, поэтому для сотрудников предприятия были составлены психолого-педагогические рекомендации.

Заключение

Изучив теоретические предпосылки исследования проблемы формирования мотивации, мы выяснили, что среди отечественных и зарубежных психологов существует несколько пониманий сущности мотивов, их осознанности, места в структуре личности.

Мотивация – это процесс сознательного формирования и реализации мотива, личностного образования, с одной стороны, и как элемента структуры деятельности, побуждающего к достижению намеченной цели, с другой. Наличие внешней и внутренней подсистем мотивации признается всеми учеными.

Главной особенностью отечественных исследований мотивации является рассмотрение мотивации достижения в качестве значимого фактора деятельности, причем мотивация достижения рассматривается, как правило, в качестве позитивного фактора деятельности.

Все это обосновало изучение процесса формирования мотивации достижения успеха и дальнейшей его реализации в период формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

Мы рассмотрели психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана». Было показано, что мотив достижения успеха подразделяется на стремление достичь результата, превосходящего достижения других людей и стремление справиться с делом ради него самого. Люди, выполняя специфические задачи, стоящие перед трудовым коллективом, формируют в себе новые нормы поведения, внешний облик и манеры. В результате этого личность в полном объеме начинает отвечать профессиональному стандарту, который установлен для работников этой категории.

Психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у людей, мотивированных на успех, различны. Люди, у которых повышена мотивация достижения успеха, обладают большей

настойчивостью в достижении целей. Также важной психологической особенностью формирования мотивации достижения успеха является самоэффективность работника. Персонал предприятия, который осознал свою эффективность, прилагает больше усилий для выполнения сложных задач, чем те, кто испытывает сомнения в своих возможностях.

Человек не может существовать без своей деятельности. Психический облик личности сочетает в себе конкретное бытие человека, которое формируется в определенной деятельности человека.

Профессиональной деятельности личности отведено особое место, ей посвящена большая часть жизни человека, именно этот вид деятельности дает первостепенную возможность человеку не только удовлетворить весь диапазон своих потребностей, но и раскрыть свои способности и, в конечном итоге, достичь желаемого социального статуса.

Анализ психолого-педагогических исследований позволил разработать модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», так же составить «Дерево целей» исследования проблемы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», которое подчиняется генеральной цели – теоретически обосновать и экспериментально исследовать проблему мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

Опытно-экспериментальное исследование проходило в 3 этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап. Для исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» был проведен констатирующий эксперимент, в ходе которого были использованы: «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса»; «Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса»; «Методика Орлова Ю.М. Тест – опросник. Потребность

в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха». Представленные этапы, методы и методики полностью отвечают задачам и цели исследования.

Подводя итог исследования по методике диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса», можно сделать вывод, что в целом среди исследуемых характерен средний уровень мотивации достижения успеха, что составляет 14 (47 %) испытуемых. Связано это с тем, что у этих субъектов отсутствует четкая преимущественная ориентация на успех, потребность в активизации себя находится на низком уровне, целеустремленность и уверенность оставляет желать лучшего.

На основании полученных результатов исследования по методике диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, можно увидеть, что у 20 человек (33 %) присутствует высокий и слишком высокий уровни мотивации к избеганию неудач (защите). Это может говорить о том, что наличие высокой мотивации к избеганию неудач у этих сотрудников препятствует мотиву к достижению успеха (цели).

Результаты опроса персонала предприятия по методике Ю.М. Орлова Тест – опросник. Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха, показывают, что вне зависимости от должности, наибольшее число работников демонстрирует среднюю потребность в достижении 70%. Наличие средней потребности достижения у 70 % работников свидетельствует о том, что ярко выраженная тенденция у них отсутствует. Данная категория работающих иногда стремится к успеху, а иногда избегает неудачи.

Анализ полученных результатов позволил сделать следующие выводы:

- подводя итог исследования по методике диагностики на мотивацию к успеху Т. Элерса, можно сделать вывод, что в целом среди исследуемых характерен средний уровень мотивации достижения успеха, что составляет 14 (47 %) испытуемых. Связано это вероятнее всего с тем, что у этих субъектов отсутствует четкая преимущественная ориентация на успех,

потребность в активизации себя находится на низком уровне, целеустремленность и уверенность оставляет желать лучшего;

- на основании результатов методики диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса можно увидеть, что у исследуемых преобладает высокий -10 (33%) и слишком высокий – 10 (33 %) уровни мотивации к избеганию неудач (защите). Это может говорить о том, что наличие высокой мотивации к избеганию неудач у этих сотрудников препятствует мотиву к достижению успеха (цели);

- результаты опроса персонала предприятия в ходе проведения методики изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова показали, что вне зависимости от должности, наибольшее число работников 21 (70%) демонстрирует среднюю потребность в достижении, наличие которой свидетельствует о том, что данная категория работающих иногда стремится к успеху, а иногда избегает неудачи.

Данные выводы говорят о том, что при всех индивидуальных различиях персонала, требуется дальнейшая работа по повышению мотивации достижения успеха у сотрудников с одновременным снижением высокого уровня мотивации к избеганию неудач и повышению уровня потребности в достижении успеха. Деятельность работников, построенная на постепенном прогрессе в приобретении навыков достижения успеха, может дать субъектам с пониженной и со средней потребностью в достижении чувство собственной эффективности и служить подспорьем пересмотру целей и приобретению в дальнейшем более высокого уровня потребности в достижении.

С помощью созданной нами программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», мы осуществили обучение сотрудников навыкам самопознания о мотивации достижения успеха, развили у них представления о потребности и мотивах людей, сформировали у них целеполагание и помогли им овладеть технологиями достижения целей, а также развили способность анализировать

причины своих неудач. Все вышеперечисленное преследовало одну цель - обеспечить участников средствами, позволяющими им наиболее эффективно повышать мотивацию достижения успеха, решая встающие перед ними каждодневные задачи.

Проведенная контрольная диагностика свидетельствует нам об изменениях в поведении испытуемых и их результаты по проведенным методикам показали, что мотивация достижения успеха в рамках трудовой деятельности эффективнее, чем мотивация избегания неудачи. Разработанная программа формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» эффективна в том объеме, в каком она была представлена, так как она привела к незначительным в процентном отношении сдвигам в формировании мотивации достижения успеха, некотором снижении в процентном отношении мотивации к избеганию неудач и способствовала некоторому повышению уровней потребности в достижении цели. Динамика показателей мотивации достижения успеха по всем трем методикам осуществилась, но математически во всех случаях была незначима, что показали нам результаты критерия Вилкоксона. Сдвиг произошел, но он был минимальным. И в связи с тем, что критерию нужен не минимальный, а большой сдвиг, поэтому положение самой гипотезы, выдвинутой нами, не нашло своего подтверждения при реализации заявленного эксперимента.

Для того, чтобы положение выдвинутой нами гипотезы нашло свое подтверждение при реализации заявленного эксперимента и разработанная программа формирования мотивации достижения успеха была более эффективней, нам необходимо усилить поведенческий блок, доработать заявленную программу и поработать над структурным содержанием её компонентов. Кроме того, увеличить количество встреч с исследуемыми и повысить качество проводимых занятий. При работе по формированию мотивации достижения успеха важен принцип комплексного подхода. Данная работа будет более эффективной лишь при совместной работе

руководства и сотрудников трудового коллектива, поэтому для сотрудников предприятия были составлены психолого-педагогические рекомендации.

Библиографический список:

1. Абрамова И.Г. Активные методы обучения в системе высшего образования. М.: Гардарика, 2008. 103 с.
2. Арестова О.Н. Мотивация как негативный фактор мышления. М.: Смысл, 2002. 233 с.
3. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 2012. 158 с.
4. Асеев В.Г. Формирование личности и структурный уровень мотивов М.: Мысль, 2004. 134 с.
5. Афанасьев В.Г. Социальная информация и управление обществом/ В.Г. Афанасьев. М.: Мысль, 2013. 408 с.
6. Бартенева О.А., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Корпоративный и проектный менеджмент. М.: Мысль, 2011. 112 с.
7. Батурич И.А. Влияние успеха и неудачи на функциональное состояние человека / И.А. Батурич // Вопр. психологии. М.: Академия, 2002. 426 с.
8. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: (управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления). - М.: ОАО «Издательство «Экономика», 2008. 82 с.
9. Братусь Б.С. Смысловая сфера личности / Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб.: Изд-во «Питер», 2000. 480 с.
10. Васильев И.А., Магомед-Эминов М. Ш. Мотивация и контроль за действием. М.: Академия, 2007. 143 с.
11. Вахрушев А.А., Кузнецова И.В. Как мы предлагаем использовать технологию работы в малых группах. М.: Смысл, 2004. 25 с.
12. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: Изд-во МГУ, 2010. 179 с.
13. Выготский Л.С. Собр. соч.: в 6 т. Т. 1. М.: Смысл, 2016. 299 с.

14. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения/ Гордеева Т.О. М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2006. 336 с.
15. Джеймс В. Психология / Джеймс У. М.: Изд-во Академический проект, 2011. 156 с.
16. Добротворский И.Л. Новейшие психотехнологии влияния на людей: Практик. рук. по упр. разумом / Добротворский И. Л. М. : КСП+, 2006. 238 с.
17. Долгов П.Т. Мотивация профессионального роста руководителей. Челябинск: ЧГПУ, 2000. 152 с.
18. Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография / В.И. Долгова. Москва: КДУ, 2009. 228 с.
19. Духновский С.В. Диагностика межличностных отношений. СПб.: Речь, 2010. 144 с.
20. Зеер Э.Ф. Состав, структура и оценка социально-личностных компетенций специалистов / Э. Ф. Зеер // Социология образования. М.: Академия, 2011. 128 с.
21. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Учебное пособие. М.: Академия, 2006. 240 с.
22. Зейгарник Б.В. «Теории личности в зарубежной психологии». М.: Издательство МГУ, 2013. 117 с.
23. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С.В. Иванова. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. 167 с.
24. Изард К.Э. «Психология эмоций», СПб.: Питер, 2000. 464 с.
25. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П.Ильин. СПб.: Питер, 2004. 509 с.
26. Истратова О.Н. Справочник по групповой психокоррекции / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Изд. 3-е. Ростов-на-Дону: Феникс, 2011, 166 с.
27. Ительсон Л.Б. Лекции по общей психологии: учеб. Пособие/ Л. Б. Ительсон. Минск: Харвест, 2003. 140 с.
28. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Смысл, 2000. 316 с.

29. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004. 304 с.
30. Ковалев В.И., Дружинин В.Н. Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки // Психол. журн. 2000. Т. 2. № 6. 35 с.
31. Ковалев В.И., Сырникова Н.А. Мотивы труда и адаптация рабочих // Психол. журн. 2001. Т. 6. № 6. 49 с.
32. Ковальчук А.С. Основы имиджологии и делового общения: Учебное пособие для студентов вузов. Ростов-н/Дону: Издательство «Феникс», 2004. 256 с.
33. Кондратьева М.В. Мотивация достижения успеха в структуре личности в современной психологии: автореф. дисс. канд. психол. наук / М.В. Кондратьева. М.: Академия, 2001. 294 с.
34. Конюхов Н. И. «Словарь-справочник практического психолога». Ростов-н/Дону: Издательство «Феникс», 2004. 224 с.
35. Кручинин В.А. Формирование мотивации достижения успеха в подростковом возрасте: монография / В. А. Кручинин, Е. А. Булатова; Нижегород. гос. архит.строит. ун-т. Н. Новгород: ННГАСУ, 2010. 155 с.
36. Кручинин В.А. Мотивация достижения как значимый фактор деятельности / В.А. Кручинин, Е.А. Булатова // Психологическая наука и практика: проблемы и перспективы: материалы I регион. науч.-практ. конф. / Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т. Н. Новгород, 2006. 146 с.
37. Кулюткин Ю.Н. Личностные факторы развития познавательной активности учащихся в процессе обучения / Ю.Н. Кулюткин // Вопр. психол., 2004. 161 с.
38. Магомед-Эминов М. Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы. М.: Смысл, 2001. 219 с.
39. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. СПб.: Питер, 2003. 352 с.
40. Немов Р. С. «Психология», т.1, М.: Владос, 2016. 640 с.

41. Никандров В.В. Вербально-коммуникативные методы в психологии. СПб.: Речь, 2002. 54 с.
42. Оганесян Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры. М.: Академия, 2002. 213 с.
43. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: Парадигмы, проекции, практики. М.: Издательский центр "Академия", 2002. 272 с.
44. Петровский А.В. Психология. Словарь/ Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. М.: Академия, 2001. 512 с.
45. Разина Т.В. Критика подходов к исследованию и формированию рефлексии в профессиональном педагогическом мышлении. Ярославль, 2000. 170 с.
46. Реан А.А., Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика. СПб.: Питер, 2002. 432 с.
47. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс. Пер. с англ.: общ. ред. и предисл. Исениной Е.И. М.: Издательская группа «Прогресс», 2001. 480 с.
48. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии, СПб.: Питер, 2002. 704 с.
49. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах. М.: Феникс, 2014. 238 с.
50. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2003. 219 с.
51. Степанский В.И. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности /В.И. Степанский // Вопр. психологии. М: Издательский центр «Академия». 2002. 259 с.
52. Узлов Н.Д. Психотехнологии: к проблеме определения понятия / Н.Д. Узлов // Вестник Пермского университета. Сер. «Философия. Психология. Социология». 2011. 32 с.
53. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты / Р. Фрэнкин. 5-е изд. СПб.: Питер, 2003. 201 с.

54. Харламенкова Н.Е., Бабанова И.В. Стратегии самоутверждения и ценностные предпочтения одинокого человека // Психол. журн. № 2. 2009. 28 с.
55. Хекхаузен Х. «Психология мотивации достижения», СПб, 2001. 96 с.
56. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. 2-е изд.- СПб.: Питер, 2003. 93 с.
57. Хьелл Л., Зиглер Д. «Теории личности», СПб.: Питер, 2000. 69 с.
58. Шенцева Н.Н. Содержание и структура мотивации достижения личности: учеб.-метод. пособие. Сергиев Посад: СПГИ, 2005. 123 с.
59. Шо Б.Р. Ключи к доверию в организации. М.: Дело, 2000. 76 с.
60. Штоф В.А. Моделирование и философия/ В.А. Штоф. М.: Смысл, 2003. 308 с.

Содержание психодиагностического инструментария

1. Методика диагностики личности на мотивацию к успех Т. Элерса.

Опросник предназначен для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха. Стимульный материал представляет собой 41 утверждение, на которые испытуемому необходимо дать один из 2 вариантов ответов «да» или «нет». Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом. Результат теста «Мотивация к успеху» желательно сопоставить с результатами теста «Мотивация к избеганию неудач». Вам предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «ДА» или «НЕТ». (Отвечать на вопросы следует быстро, не задумываясь надолго. Ответ, который первый приходит в голову, как правило, является и наиболее точным.)

| | |
|---|--|
| 1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время. | |
| 2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание. | |
| 3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту. | |
| 4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних. | |
| 5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой. | |
| 6. В некоторые дни мои успехи ниже средних. | |
| 7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим. | |
| 8. Я более доброжелателен, чем другие. | |
| 9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха. | |
| 10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах отдыха. | |
| 11. Усердие — это не основная моя черта. | |
| 12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы. | |
| 13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят. | |
| 14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала. | |
| 15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком. | |
| 16. Препятствия делают мои решения более твердыми. | |
| 17. У меня легко вызвать честолюбие. | |
| 18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно. | |
| 19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других. | |
| 20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас. | |
| 21. Нужно полагаться только на самого себя. | |
| 22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги. | |
| 23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю. | |

| | |
|--|--|
| 24. Я менее честолюбив, чем многие другие. | |
| 25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу. | |
| 26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие. | |
| 27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать. | |
| 28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе. | |
| 29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим. | |
| 30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше. | |
| 31. Мои друзья иногда считают меня ленивым. | |
| 32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег. | |
| 33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя. | |
| 34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять. | |
| 35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив. | |
| 36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения. | |
| 37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других. | |
| 38. Многого, за что я берусь, я не довожу до конца. | |
| 39. Я завидую людям, которые не загружены работой. | |
| 40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению. | |
| 41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер. | |

1 - Й КЛЮЧ

Вы получили по 1 баллу за ответы «ДА» на следующие вопросы 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Вы также получили по 1 баллу за ответы «НЕТ» на вопросы 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не учитываются. Подсчитайте сумму набранных баллов.

РЕЗУЛЬТАТ

От 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху;

от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации;

свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТА:

Результат теста «Мотивация к успеху» следует анализировать вместе с результатами двух следующих тестов: теста «Мотивация к избеганию неудач» и теста «Готовность к риску».

Исследования показали, что люди, умеренно сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху - достижению цели, тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху.

К тому же, людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска.

Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, РЕЖЕ попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотиву к успеху-достижению цели.

2. Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса.

Опросник личностный. Предназначен для диагностики, выделенной Хекхаузенем, мотивационной направленности личности на избегание неудач.

Стимульный материал представляет собой список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке испытуемому необходимо выбрать только одно из трех слов, которое наиболее точно его характеризует.

Тест относится к моношкальным методикам. Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом.

Результат теста «Мотивация к избеганию неудач» следует анализировать вместе с результатами таких тестов как «Мотивация к успеху», «Готовность к риску».

Инструкция:

«Вам предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке выберите только одно из трех слов, которое наиболее точно Вас характеризует, и подчеркните его».

Бланк методики:

| 1 | 2 | 3 |
|------------------------|----------------|----------------------|
| 1. Смелый | бдительный | предприимчивый |
| 2. Кроткий | робкий | упрямый |
| 3. Осторожный | решительный | пессимистичный |
| 4. Непостоянный | бесцеремонный | внимательный |
| 5. Неумный | трусливый | недумающий |
| 6. Ловкий | бойкий | предусмотрительный |
| 7. Хладнокровный | колеблющийся | удалой |
| 8. Стремительный | легкомысленный | боязливый |
| 9. Незадумывающийся | жеманный | непредусмотрительный |
| 10. Оптимистичный | добросовестный | чуткий |
| 11. Меланхолический | сомневающийся | неустойчивый |
| 12. Трусливый | небрежный | взволнованный |
| 13. Опрометчивый | тихий | боязливый |
| 14. Внимательный | неблагодарный | смелый |
| 15. Рассудительный | быстрый | мужественный |
| 16. Предприимчивый | осторожный | предусмотрительный |
| 17. Взволнованный | рассеянный | робкий |
| 18. Малодушный | неосторожный | бесцеремонный |
| 19. Пугливый | нерешительный | нервный |
| 20. Исполнительный | преданный | авантюрный |
| 21. Предусмотрительный | бойкий | отчаянный |
| 22. Укрощенный | безразличный | небрежный |

| | | |
|--------------------|------------------|----------------|
| 23. Осторожный | беззаботный | терпеливый |
| 24. Разумный | заботливый | храбрый |
| 25. Предвидящий | неустрасимый | добросовестный |
| 26. Поспешный | пугливый | беззаботный |
| 27. Рассеянный | опрометчивый | пессимистичный |
| 28. Осмотрительный | рассудительный | предприимчивый |
| 29. Тихий | неорганизованный | боязливый |
| 30. Оптимистичный | бдительный | беззаботный |

Ключи

Ключ:

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/ 3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Порядок подсчета:

Испытуемый получает по 1 баллу за следующие выборы, приведенные в ключе. Первая цифра перед чертой означает номер строки, вторая цифра после черты - номер столбца, в котором нужно слово. Например, 1/2 означает, что слово, получившее 1 балл в первой строке, во втором столбце - «бдительный». Другие варианты ответов испытуемого баллов не получают.

Результат. Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите. От 2 до 10 баллов: низкая мотивация к защите; от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации; от 17 до 20 баллов: высокий уровень мотивации; свыше 20 баллов: слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Анализ результата. Исследования Д. Мак-Клеманда показали, что люди с высоким уровнем защиты, то есть страхом перед несчастными случаями, чаще попадают в подобные неприятности, чем те, которые имеют высокую мотивацию на успех. Исследования показали также, что люди, которые боятся неудач (высокий уровень защиты), предпочитают малый или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу. Немецкий ученый Ф. Буркард утверждает, что установка на защитное поведение в работе зависит от трех факторов:

- степени предполагаемого риска;
- преобладающей мотивации;
- опыта неудач на работе.

Усиливают установку на защитное поведение два обстоятельства: первое - когда без риска удастся получить желаемый результат; второе - когда рискованное поведение ведет к несчастному случаю. Достижение же безопасного результата при рискованном поведении, наоборот, ослабляет установку на защиту, т. е. мотивацию к избеганию неудач.

3. Методика Ю.М. Орлова «Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха»

Потребность в достижениях выступает источником активности личности. Она определяется уровнем самооценки человека. При адекватной самооценки чем выше уровень потребности в достижениях, тем активнее и целенаправленнее человек. Мотивация достижения - стремление к улучшению результатов, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении своих целей, стремление добиться своего во что бы то ни стало - является одним из ядерных свойств личности, оказывающих влияние на всю человеческую жизнь. Многочисленные исследования показали тесную связь между уровнем мотивации достижения и успехом в жизнедеятельности. И это не случайно, ибо доказано, что люди, обладающие высоким уровнем этой самой мотивации,

ищут ситуации достижения, уверены в успешном исходе, ищут информацию для суждения о своих успехах, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, проявляют настойчивость в стремлении к цели, получают удовольствие от решения интересных задач, не теряются в ситуации соревнования, показывают большое упорство при столкновении с препятствиями. Опросник можно использовать для исследования влияния потребности в достижениях на эффективность деятельности. Исходный перечень пунктов составлялся таким образом, что в них косвенно отражались индивидуальные особенности человека, ориентированного на достижения. После этого пункты отбирались по значениям критериальной валидности и согласованности с суммарным баллом. Методика представляет собой анкету, которая включает 22 утверждения (Вариант А). Существует также вариант опросника, где шкала потребностей в достижениях содержит 23 пункта (Вариант Б).

Вариант а

ОБРАБОТКА: Подсчитать общую сумму баллов и сравнить полученный результат с оценочной шкалой. Каждый ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл.

Ключ Ответ «Да» на вопросы: 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22. Ответ «Нет» на вопросы: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 20.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ. Сумма баллов положительных и отрицательных ответов характеризует уровень потребности в достижении. Размах индивидуальных баллов может быть очень большим: от 2 до 22. Уровни потребности в достижениях: - низкий – 2-10 - ниже среднего – 11-12 - средний – 13-14 - выше среднего – 15-16 - высокий – 17-22 Шкала потребности в достижениях имеет также децильные (стенные) нормы, поэтому конкретный результат можно перевести в стены и оценить с помощью следующей таблицы:

| | Уровень мотивации достижения | | | | | | | | | |
|--------------|------------------------------|----|----|---------|----|----|----|---------|----|-------|
| | низкий | | | средний | | | | высокий | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Сумма баллов | 2-9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18-19 |

Люди с высоким уровнем потребности в достижениях отличаются следующими чертами: а) настойчивость в достижении целей; б) неудовлетворенность достигнутым; в) склонность сильно увлекаться работой, стремление в любом случае получить удовольствие от успеха; в) неспособность плохо работать; г) постоянное стремление сделать дело лучше; д) потребность изобретать новые приемы работы, при выполнении самых обычных дел; е) неудовлетворенность легким успехом; ж) отсутствие духа соперничества, желание, чтобы и другие пережили вместе с ними радость успеха в достижении результата; з) готовность принять помощь и помогать другим при решении трудных задач, чтобы совместно испытать радость успеха.

ИНСТРУКЦИЯ: «В опроснике имеются утверждения, которые позволят Вам уточнить Ваши мнения, интересы и то, как Вы оцениваете себя. Если Вы согласны с утверждением, отвечайте «Да», если не согласны – «Нет». Представляйте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не тратьте время на обдумывание, отвечайте быстро, давайте первый естественный ответ, который приходит Вам в голову. Не упускайте ничего, отвечайте по порядку и обязательно на каждый вопрос. Возможно, некоторые высказывания будет трудно отнести к себе. В этом случае все-таки постарайтесь ответить «Да» или «Нет». Не стремитесь произвести заведомо благоприятное или неблагоприятное впечатление. Свободно выражайте свое мнение. Плохих или хороших ответов не существует».

Приложение 2

Результаты исследования формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана» на этапе констатирующего эксперимента

Для определения уровня мотивации к успеху персонала предприятия было проведено исследование по методике диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса. Результаты исследования уровня мотивации к успеху были отражены в бланках теста-опросника.

Таблица № 1

Сводная таблица
результатов исследования мотивации достижения успеха по методике Т. Элерса

| Уровни мотивации к успеху | Количество человек | % |
|---------------------------|--------------------|-----|
| Низкий | 3 | 10 |
| Средний | 14 | 47 |
| Умеренно высокий | 10 | 33 |
| Слишком высокий | 3 | 10 |
| Итого: | 30 | 100 |

Результаты исследования
мотивации достижения успеха по методике Т. Элерса

| № п/п | Ф.И. | Уровень мотивации к успеху | Кол-во баллов |
|-------|------|----------------------------|---------------|
| 1. | И.Е. | Средний | 15 |
| 2. | Я.С. | Средний | 12 |
| 3. | Б.Т. | Умеренно высокий | 18 |
| 4. | М.В. | Умеренно высокий | 17 |
| 5. | М.А. | Умеренно высокий | 17 |
| 6. | К.Ю. | Умеренно высокий | 18 |
| 7. | З.А. | Слишком высокий | 22 |
| 8. | Н.Е. | Умеренно высокий | 19 |
| 9. | Ф.Д. | Умеренно высокий | 20 |
| 10. | М.М. | Слишком высокий | 23 |
| 11. | Я.А. | Умеренно высокий | 19 |
| 12. | С.С. | Слишком высокий | 21 |
| 13. | С.Е. | Умеренно высокий | 17 |
| 14. | Б.Е. | Умеренно высокий | 17 |
| 15. | Д.А. | Умеренно высокий | 20 |
| 16. | Ш.Д. | Средний | 14 |
| 17. | К.Е. | Средний | 16 |
| 18. | И.А. | Средний | 14 |
| 19. | П.С. | Средний | 13 |
| 20. | Д.Н. | Средний | 16 |
| 21. | М.Е. | Средний | 14 |
| 22. | А.Н. | Средний | 16 |
| 23. | Т.Ю. | Средний | 14 |
| 24. | С.И. | Средний | 16 |
| 25. | Х.И. | Средний | 15 |
| 26. | К.А. | Средний | 14 |

| | | | |
|-----|------|---------|----|
| 27. | С.Е. | Низкий | 8 |
| 28. | С.И. | Низкий | 10 |
| 29. | К.И. | Низкий | 10 |
| 30. | Щ.С. | Средний | 14 |

Таблица № 2

Сводная таблица

результатов исследования мотивации к избеганию неудач по методике Т. Элерса

| Уровни мотивации к избеганию неудач | Количество человек | % |
|--|--------------------|-----|
| Низкая мотивация к защите | 1 | 3 |
| Средний уровень мотивации | 9 | 31 |
| Высокий уровень мотивации | 10 | 33 |
| Слишком высокий уровень мотивации к защите | 10 | 33 |
| Итого: | 30 | 100 |

Результаты исследования мотивации к избеганию неудач по методике Т. Элерса

| № п/п | Ф.И. | Уровень мотивации к избеганию неудач | Кол-во баллов |
|-------|------|--------------------------------------|---------------|
| 1. | Ш.Д. | Высокий | 17 |
| 2. | К.Л. | Средний | 15 |
| 3. | И.А. | Средний | 15 |
| 4. | П.С. | Высокий | 18 |
| 5. | Д.Н. | Слишком высокий | 22 |
| 6. | М.Е. | Слишком высокий | 21 |
| 7. | А.Н. | Высокий | 19 |
| 8. | Т.Ю. | Слишком высокий | 25 |
| 9. | С.И. | Слишком высокий | 26 |
| 10. | И.Х. | Высокий | 17 |
| 11. | К.И. | Слишком высокий | 21 |
| 12. | С.Е. | Слишком высокий | 24 |
| 13. | С.И. | Средний | 14 |
| 14. | К.И. | Средний | 14 |
| 15. | Щ.С. | Средний | 11 |
| 16. | И.Е. | Низкий | 4 |
| 17. | Я.С. | Средний | 14 |
| 18. | Б.Т. | Высокий | 20 |
| 19. | М.В. | Слишком высокий | 25 |
| 20. | М.А. | Слишком высокий | 24 |
| 21. | К.Ю. | Высокий | 19 |
| 22. | З.А. | Высокий | 18 |
| 23. | Н.Е. | Слишком высокий | 21 |
| 24. | Ф.Д. | Средний | 12 |
| 25. | М.М. | Слишком высокий | 23 |
| 26. | Я.А. | Средний | 16 |
| 27. | С.С. | Высокий | 19 |
| 28. | С.Е. | Высокий | 18 |
| 29. | Б.Е. | Средний | 16 |
| 30. | Д.А. | Высокий | 18 |

Сводная таблица
результатов исследования потребности достижения цели по методике Ю. М. Орлова

| Уровни потребности достижения | Количество человек | % |
|-------------------------------|--------------------|-----|
| Низкая потребность | 2 | 7 |
| Пониженная потребность | 4 | 13 |
| Средняя потребность | 21 | 70 |
| Повышенная потребность | 2 | 7 |
| Высокая потребность | 1 | 3 |
| Итого: | 30 | 100 |

Результаты исследования
по методике Ю.М. Орлова потребности достижения цели

| № п/п | Ф.И. | Уровень потребности достижения | Кол-во баллов |
|-------|------|--------------------------------|---------------|
| 1. | Ш.Д. | Средняя потребность | 12 |
| 2. | К.Л. | Средняя потребность | 12 |
| 3. | И.А. | Средняя потребность | 13 |
| 4. | П.С. | Средняя потребность | 13 |
| 5. | Д.Н. | Средняя потребность | 15 |
| 6. | М.Е. | Средняя потребность | 12 |
| 7. | А.Н. | Повышенная потребность | 18 |
| 8. | Т.Ю. | Средняя потребность | 15 |
| 9. | С.И. | Средняя потребность | 13 |
| 10. | И.Х. | Средняя потребность | 11 |
| 11. | К.И. | Средняя потребность | 12 |
| 12. | С.Е. | Повышенная потребность | 18 |
| 13. | С.И. | Низкая потребность | 6 |
| 14. | К.И. | Средняя потребность | 14 |
| 15. | Щ.С. | Средняя потребность | 15 |
| 16. | И.Е. | Пониженная потребность | 9 |
| 17. | Я.С. | Низкая потребность | 6 |
| 18. | Б.Т. | Средняя потребность | 14 |
| 19. | М.В. | Средняя потребность | 12 |
| 20. | М.А. | Средняя потребность | 13 |
| 21. | К.Ю. | Средняя потребность | 12 |
| 22. | З.А. | Средняя потребность | 12 |
| 23. | Н.Е. | Средняя потребность | 15 |
| 24. | Ф.Д. | Средняя потребность | 12 |
| 25. | М.М. | Пониженная потребность | 9 |
| 26. | Я.А. | Пониженная потребность | 9 |
| 27. | С.С. | Высокая потребность | 20 |
| 28. | С.Е. | Пониженная потребность | 9 |
| 29. | Б.Е. | Средняя потребность | 13 |
| 30. | Д.А. | Средняя потребность | 12 |

Программа формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»

Разработанная программа рассчитана на участников в возрасте от 20 до 65 лет, состоящая из 10 занятий, каждое из которых длится 60 минут. Занятия проводятся 1-2 раза в неделю. Каждое занятие необходимо начинать с приветствия и заканчивать подведением итогов. Участие в программе приняли 30 человек.

Данная программа опирается на ряд принципов:

1. Принцип добровольного участия в работе;
2. Принцип «я – высказываний»;
3. Принцип «не перебивать, когда говорит другой»;
4. Принцип толерантности по отношению к другим членам группы;
5. Принцип конфиденциальности.

Место проведения: помещение для проведения общих собраний среди персонала предприятия.

Цель программы: формирование мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

Задачи программы:

- сформировать у сотрудников представления о потребностях и мотивах людей;
- добиться усвоения сотрудниками знаний о мотивации достижения успеха, формировании и повышении мотивации достижения успеха;
- обучить способности ставить перед собой адекватные цели, формированию целеполагания и овладению технологиями достижения цели;
- развить стойкое стремление к достижению поставленной цели и умение анализировать причины своих неудач;
- практически использовать психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивации достижения успеха в повседневной деятельности.

Структура занятий: 1. Ритуал приветствия позволяет сплочать участников, создавать атмосферу группового доверия и принятия.

2. Разминка – воздействие на эмоциональное состояние участников, уровень их активности. Разминка выполняет важную функцию настройки на продуктивную групповую деятельность. 3. Основное содержание занятия – совокупность лекций, функциональных упражнений и техник. 4. Рефлексия занятия предполагает участниками две оценки занятия: эмоциональную (понравилось - не понравилось) и смысловую (почему это важно для каждого конкретно, зачем и чему мы научились, что пригодилось больше всего).

5. Подведение итогов. 6. Ритуал прощания – смысловое завершение занятий. Занятие 1: «Знакомство». Цель: знакомство, обозначение целей и задач встреч.

1. Упражнение «Меня зовут.... И я хочу достичь успеха в своей работе, потому что...».

Цель: знакомство, диагностика мотивации к успеху.

2. Мини-лекция по теории мотивации А. Маслоу.

Цель: формирование представлений о потребности и мотивах людей.

Время 35-40 минут, размер группы-любой.

Инструкция: Коллеги, я хотел бы поговорить о мотивации людей.

Важно заметить, что одной из новейших комплексных научных дисциплин, оформившихся в XX в., стала общая теория систем. В соответствии с установками этой теории одним из ключевых общенаучных понятий утвердилось понятие системы, а одним из методов научной методологии стал системный подход к действительности, причем

виды систем чрезвычайно многообразны. Стоит заметить, что они могут быть статическими или динамическими, открытыми или закрытыми. Примером открытой системы, т.е. системы, тесно связанной с окружающей средой, будет человек. Это означает, что человек не может существовать без тесной связи с окружающей его внешней средой, природной и социальной. Этим обстоятельством и вызывается наличие у человека разнообразных потребностей, тот или иной состав которых будет важнейшей характеристикой личности. Удовлетворение данных потребностей — фундаментальное условие человеческого существования. В этом процессе выражается тесная связь человека с окружающей средой, его принадлежность к тому типу систем, которая характеризуется как открытая система. В психологической науке потребность определяется как внутреннее состояние индивида, вызываемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития и выступающее в качестве глубинного источника всех форм его активности.

С потребностями тесно связано и понятие мотива. Мотив — это связанное с потребностями внутреннее состояние готовности к активным действиям определенной направленности и формы. Потребности как психический процесс имеют некоторые особенности: они связаны с предметом, к которому человек стремится, или с каким-либо видом деятельности, который должен доставить человеку удовлетворение, например с игрой или работой; более или менее четкое осознание данной потребности, сопровождающееся определенным эмоциональным состоянием готовности к конкретным действиям; эмоционально-волевое состояние, сопровождающее поиск путей и средств удовлетворения потребности и ее реализацию; ослабление данных состояний при удовлетворении потребностей. Потребности человека многообразны. Стоит заметить, что они делятся на нематериальные или естественные (в пище, одежде, жилище) и культурные, или социальные, связанные с приобретением знаний, изучением наук, приобщением к конфессиональным и художественным ценностям, а также с потребностью в труде, общении, общественном признании. Естественные потребности отражают зависимость человека от природных, материальных условий, необходимых для поддержания его жизни. В культурных потребностях демонстрируется зависимость человека от продуктов человеческой культуры. Когда потребность осознается, происходит ее «опредмечивание», конкретизация, она приобретает форму мотива. Мотив — это осознанная потребность, обогащенная представлениями о способах ее удовлетворения и целях поведения, обеспечивающего ее удовлетворение. Сложность выявления мотивов деятельности связана с тем, что всякая деятельность побуждается не одним, а несколькими мотивами. Совокупность всех мотивов к данной деятельности называется мотивацией деятельности данного субъекта. Мотивация — это процесс, увязывающий воедино личностные и ситуационные условия деятельности, направленной на преобразование среды в соответствии с потребностями человека. Общая мотивация, характерная для данного человека, будет важнейшей составляющей характеристики его личности.

В наибольшей степени известной и разработанной теорией мотивации будет концепция иерархии мотивов американского психолога Абрахама Маслоу. Представитель гуманистической психологии, один из ведущих психологов в области исследования мотивации в США А. Маслоу разработал «иерархию потребностей» и соотнес с ними иерархическую структуру поведенческих мотивов. Его модель потребностей, нашедшая широкое применение в психологии управления, психотерапии, деловом общении, в дальнейшем уточнялась и дорабатывалась, но принцип рассмотрения потребностей и мотивов поведения остался тем же. А. Маслоу выделяет следующие фундаментальные потребности: физиологические (органические) — потребности в пище, сне, сексе и т.п.; в безопасности — то, что человеку нужно чувствовать себя защищенным, избавиться от страха. Стоит сказать, для этого он стремится к материальной обеспеченности, следит за своим здоровьем, заботится о своем обеспечении в старости и

т.д.; в любви и принадлежности — человеку свойственно принадлежать к общности, находиться рядом с людьми, быть принятым ими. Реализуя эту потребность, человек создает свой круг общения, заводит семью, друзей; в уважении — человек нуждается в одобрении и признании окружающих, в достижении успехов. Реализация потребности в уважении связана с трудовой деятельностью человека, его творчеством, участием в общественной жизни; в самоактуализации — в иерархии потребностей самый высокий уровень, связанный с реализацией, как своих способностей, так и личности в целом.

Потребности образуют иерархию, поскольку подразделяются на низшие и высшие. А. Маслоу выявил следующие особенности мотивации человека: мотивы имеют иерархическую структуру; чем выше уровень мотива, тем менее жизненно необходимыми будут соответствующие потребности; с повышением потребностей повышается готовность в большей активности. Базовым уровнем потребностей будут физиологические, поскольку без их удовлетворения человек жить не может. Базисной будет также и потребность в безопасности. Более высокие, социальные потребности, куда относятся потребности в принадлежности, имеют разную степень выраженности у разных людей, однако вне человеческого общения ни один человек (как человек) существовать не может. Престижные потребности, или потребность в уважении, связаны с социальным успехом личности. Фактически же полноценным человек становится только тогда, когда он удовлетворяет свои потребности в самоактуализации.

Процесс возвышения потребностей выглядит как замена первичных (низших) вторичными (высшими). Согласно принципу иерархии потребности каждой нового уровня становятся актуальными для индивида исключительно после того, как удовлетворены предыдущие запросы, поэтому принцип иерархии называют принципом доминанты (господствующей в данный момент потребности). Высшие потребности имеют следующие признаки: они более поздние; чем выше уровень потребности, тем менее она важна для выживания, тем дальше может быть отодвинуто ее удовлетворение и тем легче от нее на время освободиться; жизнь на более высоком уровне потребностей означает более высокую биологическую эффективность, большую ее продолжительность, хороший сон, аппетит, меньшая склонность к болезням и т.д.; удовлетворение чаще имеет своим результатом развитие личности, чаще приносит радость счастье, обогащает внутренний мир. Л. Маслоу считал личностями только тех людей, целью которых будет развитие своих способностей, самоактуализация. Всех остальных он называл недочеловеками. Самоактуализация представляет собой личностный рост в ходе продуктивной деятельности, это рост «вверх». Личностный, психологический рост он рассматривал как последовательное удовлетворение все более высоких потребностей. Рост теоретически возможен только потому, что вкус «высшего» лучше, чем вкус «низшего», и потому рано или поздно удовлетворение «низшего» становится скучным. Пока доминируют низшие потребности, движение к самоактуализации не может начаться. Высшие потребности воспринимаются как менее насущные. Человеку, все усилия которого направлены на добывание средств к жизни, не до высоких материй. Когда потребности не удовлетворяются, люди начинают жаловаться. То, на что жалуются люди, а также уровень их жалоб служат показателем развития личности и просвещенности общества. А. Маслоу полагал, что конца жалобам не будет и можно исключительно надеяться на повышение их уровня. Основными функциями мотивов будет функции побуждения к действию и функция смыслообразования. В психологическом плане существует различие между целями, которые ставит человек для того, чтобы добиться удовлетворения той или иной потребности, и мотивами его деятельности: цели всегда будут сознательными, а мотивы традиционно актуально не осознаются. Действуя под влиянием того или иного побуждения, человек осознает цели своих действий, но дело с осознанием мотивов, того, ради чего они совершаются, обстоит иначе. Обычно мотив не совпадает с целью, лежит за ней. Поэтому его обнаружение составляет специальную задачу — осознание мотива. Причем речь идет о задаче осознания смысла его действий на

личностном уровне, т.е. о личностном смысле деятельности. Потребности и мотивы настолько тесно переплетены в структуре личности, что понять данные компоненты можно только во взаимосвязи. Начинают анализ с потребностей, поскольку наличие у человека потребностей — такое же фундаментальное условие его существования, как обмен веществ. Организм человека, как и любая живая система, неспособен ни поддерживать свое внутреннее динамическое равновесие, ни развиваться, если он не находится во взаимодействии с окружающей средой. В своих первичных биологических формах потребности есть состояние организма, выражающее объективную нужду в чем-то, что лежит вне его. В ходе становления личности происходит изменение и развитие потребностей. Как личности люди отличаются друг от друга разнообразием имеющихся у них потребностей и особым их сочетанием. Любые проявления активности человека сопровождаются чувствами и эмоциями, которые в значительной степени определяют характер этой активности.

3. Упражнение «Качества характера»

Цель: рефлексия, самоанализ, изучение качеств, подходящих и не подходящих для формирования мотивации достижения успеха.

Подведение итогов.

Занятие 2: «Мотивирование персонала на успех». Цель: формирование и повышение мотивации достижения успеха.

1. Упражнение "Работа над ошибками".

Цель: помогает избавиться от самоедства, от бесплодного грызения себя за случайно совершенные ошибки.

Проанализируйте неудачу, которую вы пережили в прошлом. Поразмышляйте над каждой ошибкой, определите, что полезного вы приобрели в результате этой неудачи (опыт, качества характера, понимание каких-то процессов в жизни и т.д.). Подумайте, что стало для вас возможным в результате пережитой неудачи?

Невзирая на банальность этого изречения, следует признать, что действительно активные люди допускают большее число ошибок, но они и значительно чаще достигают успеха, чем пассивные люди.

Следует осознавать, что ошибок и неудач не стоит пугаться; над ними необходимо работать, поскольку они очень полезны как материал для самоусовершенствования и стимул к деятельности.

Работая над своими ошибками, можно записать:

1. Ты ошибся? Но это не так уж и страшно, ведь есть над чем работать.
2. Эти ошибки являются полезными для твоего развития, ведь ты теперь знаешь, в каком направлении следует работать и что необходимо совершенствовать.
3. Эта попытка является не очень удачной, но она тебя многому научит. Воспользуйся в будущем опытом своих ошибок, и я уверен, что ты достигнешь успеха.
4. Неудачи и ошибки - это хорошая наука для того, кто хочет развиваться.

Очень важно положительно (с позитивным пафосом) относиться к ошибкам других людей. Это поддерживает их мотивацию на надлежащем уровне, побуждает работать над своими недостатками и слабостями.

Некоторые зарубежные компании материально поощряют своих работников за творческие идеи, которые «провалились». Такое отношение поддерживает у людей высокую мотивацию и стремление экспериментировать и нестандартно мыслить.

Задания

1. Поразмышляйте и запишите свои высказывания, которые выражали бы позитивное отношение к неудачам и ошибкам и перспективу их преодоления. Эти изречения вы можете применять для поддержки как своей мотивации, так и мотивации других людей.

2. Тщательно проанализируйте неудачу, которую вы пережили недавно (или когда-то раньше). Поразмышляйте над каждой ошибкой, определите, какие ваши навыки и

способности недостаточно развиты и нуждаются в совершенствовании. Поразмышляйте над методами, которые будете использовать, работая над развитием определённых навыков и способностей. Заполните следующую таблицу:

1. Придумайте 4 варианта девизов (для себя и для других), которые помогли бы вам реагировать на собственные неудачи и ошибки. Например, Андрей (сотрудник) написал: «Ошибки - это замечательно! Я теперь знаю, над чем работать».

2. Ваш сын (ученик) неудачно выполнил какое-то задание, потерпел поражение, вследствие чего потерял веру в себя, разочаровался и не желает так же интенсивно, как раньше, заниматься этим делом или учебным предметом. Что бы вы сказали? Каким образом можно не только успокоить ребёнка, но и побудить, вдохновить его на работу и достижения?

2. Лекция: «Что такое цель и как с ней работать? Технологии целеполагания»

Цель: сформировать представление о цели и довести порядок работы с целью, довести технологии целеполагания.

Цель представляет собой осознанный и запланированный результат деятельности, а также это субъективный образ, модель будущего продукта деятельности. Иначе говоря, цель это то, чего индивид стремится достичь.

Наличие цели у человека побуждает его к самоорганизации и дальнейшей деятельности. С точки зрения российского ученого Леонтьева В.Г., развернутая деятельность предусматривает достижение конкретных целей в установленной последовательности. Завершение определенного этапа деятельности ведет к достижению успеха, побуждает к конечной цели, усиливает мотивацию индивида.

Второй по важности пункт нашей программы – это работа с поставленной целью. От правильности работы с целями наши желания и стремления не повиснут в воздухе, а станут реальностью. Между представлением уже достигнутой цели и скоростью ее воплощения существует прямая зависимость. Ставя перед собой определенную цель, ее необходимо четко осознавать и представлять, что вы хотите, что делать, к чему стремиться. Для стимулирования подсознания необходимо быть абсолютно уверенным в возможности достижения поставленных целей. А твердая уверенность в том, что мы заслуживаем поставленной цели, окажет помощь в её осуществлении. Для уменьшения процента возможных неудач, нужно дисциплинировать себя записью желаемой цели. Записав цель, вы, во-первых, придадите своему желанию четкую форму, а во-вторых, превратите свою цель в то, что можно взять в руки, прикоснуться, почувствовать.

Причины всегда побуждают к действию. И чем их больше у вас, тем выше ваша мотивация. Выпишите все осязаемые и неосязаемые преимущества, которыми можно овладеть в результате достижения вашей цели. Чем больше будет преимуществ, тем сильнее будет ваша мотивация и решимость. Задайте предельный срок для всех осязаемых целей, тем самым вы запрограммируете их достижение в своем сознании и простимулируйте свою подсознательную систему ускорения.

Все свои препятствия нужно знать «в лицо». Рассортировав этот список по степени важности, вы обязательно обнаружите самое главное и большое препятствие между вами и вашей целью. Именно на этом препятствии (внутреннем или внешнем) и необходимо сосредоточиться в первую очередь. Если это внутреннее препятствие, то значит вам недостает какого-то качества или навыка для достижения цели. Четкое представление цели принесет вам успех.

Технологии целеполагания.

Следует подчеркнуть, что целеполагание - это последовательность этапов, которые помогут вам сформировать опыт и навыки правильной постановки целей, их четкой передачи, и эффективному контролю достижения.

Важным навыком успешного человека является умение правильно ставить цели. Наиболее простая и эффективная методика SMART поможет нам правильно формулировать цели. Слово SMART (в переводе с английского «умный», «смекалистый») –

это аббревиатура, которую впервые ввел в 1954 году американский экономист, публицист и педагог Питер Друкер: Specific - конкретная; Measurable - измеримая; Achievable - достижимая; Realistic - реалистичная; Timed - определенная по времени.

Конкретная цель (S) – наличие четко сформулированной цели, а ее отсутствие может повлечь достижение нежелаемого результата. Измеримая цель (M) – отсутствие у цели измерительных параметров будет способствовать невозможности понять, достигнут результат или нет. Достижимая цель (A) – необходимо учитывать, что цель, при ее постановке, не должна увеличивать количество стрессов в вашей жизни; если ставится сложная цель (требующая определенных усилий), при этом надо иметь в виду, что цель должна быть достижимая. Цель, ориентированная на результат (R) – планировать цель исходя из результата, а не проделываемой работы. Это целеполагание поможет достичь максимальной эффективности. Например: поставив себе цель приходить на работу на полчаса раньше не определив от этого ожидаемый результат, то эти полчаса вы можете провести просто болтая или бесцельно сидя в кресле. (T) – цели, соотносимые с конкретным сроком.

2. Упражнение "Попроси самого себя".

Цель: Это упражнение следует выполнять тогда, когда вы должны сделать что-то важное, но вам не хватает побуждения (желания и энергии работать)

Человек может просить и побуждать к деятельности не только других, но и самого себя. Иногда, когда нет желания работать (но вы осознаете важность дела), общение с самим собой, убеждение и просьба, обращенные к самому себе, помогают преодолеть трудности самоорганизации.

1. Попросите себя выполнить что-то важное для вас. Можете использовать аналогичные приёмы, когда просите других выполнить что-то. В зависимости от ваших личностных особенностей и ситуации вы можете использовать как убеждения в необходимости деятельности, так и просьбы и ласковые слова.

2. Напишите 2 варианта просьбы и убеждения самого себя. Выберите наилучшие варианты.

3. Выработайте общие правила, принципы убеждения самого себя.

Прибегая к разнообразным вариантам влияния на себя, вы можете найти наилучшие приёмы самопобуждения (которые в большей мере, чем другие, отвечают вашей индивидуальности).

Анализ:

- Отметьте эффективность упражнения в баллах.

- Выясните, какая именно форма просьбы (формула самопобуждения) наиболее эффективна для вас.

Пример. Наталия (студентка-первокурсница) поставила перед собой цель - в совершенстве овладеть английским языком. Осознавая необходимость систематических занятий, она, однако, не могла себя организовать на ежедневную работу. Позже, взявшись за дело серьезно, девушка стала убеждать и просит сама себя:

«Оля, я тебя прошу, перестань бездельничать! Берись за ум, ты же способная и такая умница! Я тебя умоляю, работай ежедневно над английским. Ты же знаешь, что только систематические занятия принесут результаты. Ты же молодчина и всегда сможешь найти хотя бы часок для этого важного дела. Ты же настоящая красавица, а будешь нравиться окружающим ещё больше, когда овладеешь английским.

Я всё поняла и обещаю себе, что буду добросовестной, буду работать ежедневно, осознавая, что только систематические занятия гарантируют успех. Я обязательно выполню свою просьбу». Таким образом, прося и убеждая саму себя, студентка смогла преодолеть свои трудности в самоорганизации и впредь ежедневно (а не эпизодически, как это было раньше) работала над совершенствованием английского языка.

Подведение итогов.

Занятие 3: «Повышение мотивации».

1. Упражнение "Похвали самого себя".

Цель: умение одобрять, подбадривать и вдохновлять самого себя это очень помогает в работе. Вспоминая и эмоционально подкрепляя действия, которые в прошлом приводили к успеху, вы вдохновляете себя на дальнейшие достижения.

Задание:

1. Вспомните событие, когда вы достигли успеха, проявив настойчивость, целенаправленность, смекалку и т.п. Вспомните эмоциональное состояние (удовлетворение, подъём), в котором пребывали в ситуации успеха и победы.
2. Похвалите самого себя. Скажите самому себе несколько приятных слов.
3. Убедите себя и дальше так работать (например, проявить настойчивость, целенаправленность и т.п.).

Пример. Михаил похвалил себя за заметный прогресс в изучении иностранного языка, которого он достиг благодаря систематической, настойчивой работе: Замечательно! Недаром же было затрачено столько усилий! Ежедневная работа дала свои результаты! Я молодец, что работал так много, а главное - систематически! Далее не расслабляйся, а работай ещё больше! Я обязываю себя ежедневно работать по меньшей мере один час над усовершенствованием иностранного языка!

2. Лекция: «Технологии достижения целей»

Цель: сформировать представление о технологии достижения целей, довести порядок их достижения.

Цели систематически лежат в основе любых наших поступков. Решите, чего вы хотите (сформулируйте и поставьте перед собою цель).

ШЕСТЬ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ при выборе целей:

1. ФОРМУЛИРУЙТЕ СВОЮ ЦЕЛЬ В УТВЕРДИТЕЛЬНЫХ ТЕРМИНАХ.

- Что я хочу изменить прямо сейчас?
- Какого результата я хочу добиться?
- Чего я хочу достичь?
- Что я хотел бы делать иначе?
- Какой именно результат я себе представляю?
- Что бы мне хотелось сделать?
- Стало быть: я хочу...

2. СООТНОСИТЕ СВОЮ ЦЕЛЬ С КОНТЕКСТОМ.

- К чему меня приведут эти перемены?
- В каких обстоятельствах я воспользуюсь полученным результатом?
- Когда бы лучше этому произойти?
- Где бы лучше этому случиться?
- Хочу ли я этого в любых взаимоотношениях?
- В любых ли обстоятельствах? Рядом с кем мне хотелось бы находиться?
- В каких обстоятельствах намеченный результат не принесет мне пользы?
- Есть ли иные обстоятельства, в которых намеченный результат тоже окажется полезным?
- Хочу ли я, чтобы он проявлялся всегда, во всех сферах моей жизни?
- Как долго мне хотелось бы пользоваться полученным результатом?
- Когда у меня может возникнуть желание воспользоваться этим результатом?
- В каких обстоятельствах это станет неуместным?
- В каких обстоятельствах достижение этого результата принесет мне пользу?

3. ВЫРАЖАЙТЕ СВОЮ ЦЕЛЬ ТОЧНО, В СЕНСОРНЫХ ОЩУЩЕНИЯХ.

- Что я увижу, услышу и почувствую, когда достигну своей цели?
- Как я узнаю, что уже достиг цели?
- Что даст мне знать об этом?

4. ВЫБИРАЙТЕ ТАКУЮ ЦЕЛЬ, КОТОРОЙ СМОЖЕТЕ ДОСТИЧЬ СВОИМИ СИЛАМИ.

- Что я сделаю для достижения этой цели?

- Может ли что-то помешать мне достичь этой цели? Смогу ли я сам осуществить все необходимые изменения?
- Что означает для меня этот результат?
- Что принесут мне эти перемены?
- Что изменится после того, как они произойдут?
- Как мне достичь своей цели?
- Как именно я это сделаю?
- Какие возможности я должен предусмотреть, чтобы достичь этой цели?
- Нужна ли мне чужая помощь?
- Зависит ли достижение результата только от меня или от кого-то еще?
- Что я смогу делать, добившись результата? Каким станет мое личное влияние на результат? Чего я могу достичь, добившись этого результата? В какой степени я управляю достижением результата? Что я могу сделать прямо сейчас?

5. ТРЕЗВО ОЦЕНИВАЙТЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДОСТИЖЕНИЯ СВОЕЙ ЦЕЛИ.

- Уверен ли я, что действительно этого хочу?
- Чего я добьюсь, как только достигну этого результата?
- Чего я хочу на самом деле?
- Как изменится моя жизнь после достижения этой цели?
- Как этот результат впишется в мою нынешнюю жизнь?
- Что значит для меня этот результат?
- Будет ли этот результат уместен в любых обстоятельствах?
- Какое влияние он окажет на мою жизнь? Что случится после того, как достигну своей цели?
- Какие преимущества это мне принесет? Как это повлияет на мою дальнейшую жизнь? Что станет невозможным, если я этого достигну? Что случится, если я не добьюсь своей цели? Что станет невозможным, если я не добьюсь своей цели?
- В каких сферах моей жизни достигнутый результат принесет преимущества, а в каких может обернуться потерей? Почему я считаю этот результат важным?

6 ВЫБИРАЙТЕ ТАКИЕ ЦЕЛИ, КОТОРЫЕ ЗАСЛУЖИВАЮТ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ.

- Стоит ли этот результат тех усилий, которые придется потратить на его достижение?
- Какие последствия вызовет достижение этой цели? Как изменится моя жизнь?
- Повлияет ли эта цель на мой характер и мои общие стремления?
- Что я обрету, достигнув ее? Что будет после?
- Приведет ли это к появлению новых целей? Какими они могут быть?
- По какой причине я этого хочу?

В обязательном порядке (!) записывайте все цели на бумагу. Своей рукой. Между нейронами мозга и пальцами руки человека существует (и это научно доказано) невидимая связь, поэтому записывая свои цели Вы работаете в том числе и с подсознанием. У людей, которые прописывали свои цели, результат был на 80% больше, чем у тех, кто просто проговаривал или подумал о том, чего он хочет.

3. Упражнение «Полезный предмет»

Цель: идентификация (отождествление) с предметом своей деятельности предоставляет возможность увидеть все его преимущества. Например, если ваша цель – сформировать интерес к автомобилестроению, превратитесь в наиболее современную машину, опишите все чудеса, на которые вы способны, совершенство вашего дизайна и т.п.

1. Вообразите себя предметом, к которому стремитесь сформировать интерес. Опишите его от первого лица (похвалите самого себя). Опишите, каким чудесным и полезным предметом вы являетесь, что вы можете дать своему хозяину. «Запускайте» воображение на полную мощность.

2. Спустя некоторое время станьте самим собой и ещё раз рассмотрите ваш предмет. Поразмышляйте над его преимуществами, силой, красотой. Полюбуйтесь его красотой и

совершенством. Заметили ли вы в нём что-то новое и необычное для вас? Что приятное вы хотите ему сказать?

3. Потом опять станьте этим предметом. отождествитесь с ним. Осознайте свои (предмета) преимущества. Похвалитесь всем прекрасным и полезным, что вы имеете, перед другими людьми.

4. Попробуйте убедить других в том, что вы чудесный, сильный и полезный (желательно опираться на явные преимущества).

Выполняя данное упражнение несколько раз в различных вариациях, вы найдёте много интересного и привлекательного в том предмете, с которым идентифицировались. Стремясь убедить и заинтересовать других, вы подсознательно влияете и на самого себя, меняя отношение к предмету. Условиями успешного выполнения этого упражнения являются не только ваше воображение, но и стремление найти нечто интересное, полезное, прекрасное в вашей деятельности (ведь в любой сфере можно найти столько интересного и неожиданного).

4. Упражнение "Мне удалось!"

Цель: упражнение направлено на создание условий для самопрезентации, знакомство, повышение мотивации к обучению новым видам деятельности. Выполняется в группе.

Участники поочередно встают и рассказывают о каком-либо деле, которое им особенно хорошо удается. После рассказа они отвечают на два вопроса:

1. Где может пригодиться это умение?
2. Как им удалось этому научиться?

Обсуждение.

Все участники группы отвечают на вопрос: чему из того, про что рассказали другие участники, вам захотелось научиться? Кто из участников вас удивил? Заставил взглянуть на него по-новому?

Подведение итогов.

Занятие № 4: «Настройка на успех».

1. Упражнение "Самотивация"

Цель: защита от мрачного пессимизма, от опасений, настраивает на успех.

В нескольких словах опишите вашу обычную работу или обязанность, которую вы считаете неинтересной и обременительной, и постоянно откладываете ее выполнение. Как бы вы могли мотивировать себя для выполнения этой работы?

Эту деятельность я постоянно откладываю в долгий ящик, несмотря на то, что мне необходимо ее выполнить:

А — на работе _____

Б — дома _____

Если я выполняю, в конце концов, эту работу, то я нахожу в ней следующие преимущества:

А _____

Б _____

1. Настраивайтесь на положительный итог.

2. Преуменьшайте проблемы.

3. Приступайте к работе сразу.

В основном я не могу свыкнуться с этим видом деятельности:

А _____

Б _____

Эту работу я начинаю выполнять следующим образом:

А:

Первый шаг _____

Время _____

Б:

Первый шаг _____

Время _____

Акцент на положительном аспекте защищает от мрачного пессимизма, от опасений, настраивает на успех.

2. Упражнение "Начать действовать".

Цель: заставить себя приступить к работе и поверить в то, что эта работа незаметно заинтересовала вас.

Если вы постоянно откладываете на неопределенный срок выполнение какой-либо работы, то вам необходимо регулярно себя мотивировать: заставить себя приступить к работе и поверить в то, что эта работа незаметно заинтересовала вас. В этом случае мотивация связана с первым толчком к началу работы, а не с самой работой. Попробуйте мотивировать себя, занимаясь рутинным и надоевшим делом: написанием длинного делового письма, разработкой презентации, чтением сложной специфической книги, и т.д.

Сядьте за стол, возьмите все, что вам понадобится для выполнения работы. Затем сосредоточьтесь на начале; на первом шаге, который вы делаете, приступив к работе. После вы уже просто доведете работу до конца. Вы заметите, еще сидя за работой, что вас охватывает приятное чувство того, что с одним делом на сегодня вы покончили.

Занятие № 5: «Самоанализ происходящих неудач».

1. Упражнение на самомотивацию: «Анализ своих оправданий».

Цель: научиться анализировать причины своих неудач

Большинство причин неудач являются внутренними, т.е. вы сами виновны в том, что недостаточно работали и не достигли успеха. Но и на внешние факторы (например, когда вы оправдываетесь тем, что никто не помогал) можно влиять. Ведь, вполне вероятно, вы и не обращались ни к кому за помощью, не искали людей, которые могли бы помочь. В этом случае вам следует поразмышлять над тем, что можно обратиться за помощью к конкретным людям и получить её.

Когда вы ссылаетесь на то, что у вас очень много дел и вы очень перегружены, то это может свидетельствовать:

А) о неумении организовать свою деятельность;

Б) о неумении определить приоритеты (что главное, а что второстепенное);

В) об отсутствии привычки систематически работать (ведь можно хотя бы 20-30 минут выделять на дело, до которого обычно «не доходят руки»).

Задания:

1. Попробуйте объяснить (оправдаться), почему вы не выполнили то, что задумали, почему не приложили достаточных усилий для достижения поставленных перед собой целей.

2. Запишите подробно все оправдания. Например: «Я не выполнил задание потому, что:

1) Очень много дел,

2) Не достаточно способностей,

3) Никто не помог».

3. Проанализируйте ваши оправдания. Подумайте:

1) Почему вы используете именно такие оправдания?

2) Зависит ли от вас или от внешних обстоятельств (которые вам неподконтрольны)?

4. Поразмышляйте, какие мероприятия следует провести, чтобы исправить положение.

2. Упражнение: «Благодарен тому, что...». Время: 15 мин.

Цель: сосредоточение внимания участников на позитивных аспектах и реалистичных установках в повседневной жизни.

Оборудование: листы бумаги и ручки.

Процедура проведения: Наша совместная работа подошла к концу, и вы вскоре вернётесь к своей повседневной жизни. Одни из вас, вероятно, заранее радуются этому,

другие – хотели бы ещё на какое-то время остаться в группе. Чтобы облегчить этап перехода для каждого из вас и помочь вам подготовиться к решению повседневных задач, я предлагаю следующее упражнение. Запишите, пожалуйста, 15 пунктов на листе бумаге, начиная каждое новое предложение со слов: «Я благодарен тому, что...» «Понятно ли, что я имею в виду?» В заключение попросите участников зачитать записи и организуйте небольшой обмен впечатлениями. Вопросы для обсуждения: - как часто я, помимо упражнения, осознаю, чему в жизни я благодарен? - с кем я это обсуждаю? - что я чувствую сейчас? А теперь я предлагаю выбрать какого-нибудь значимого для вас (в настоящем или в прошлом) человека и напишите ему письмо. В письме расскажите ему, какие мысли и чувства пробудила в вас группа, и как вы собираетесь использовать новый опыт в дальнейшем. Чтобы иметь возможность по-настоящему сосредоточиться на выполнении задания, найдите место, где вам никто не будет мешать. У вас есть 30 мин. Теперь мне бы хотелось, чтобы каждый по кругу рассказал о том, что его в данный момент волнует... А сейчас я попрошу тех, кто чувствует себя готовым к этому, прочитать нам свои письма... Чем серьёзнее отнесутся участники к поставленной задаче, тем более сильнее чувства они будут испытывать. Вопросы для обсуждения: - кому я писал письмо? - что было для меня наиболее значимым? - как отнёсся бы к письму адресат, если бы он действительно мог прочесть его? - отправлю ли я это письмо?»

Подведение итогов.

Занятие № 6: «Всё для мотивации».

1. Упражнение на самомотивацию: «Источник энергии».

Цель: повысить концентрацию на работе, которую выполняем.

- Представьте вашу деятельность, к которой стремитесь развить интерес, как источник энергии. Конкретно, ярко вообразите предмет вашей деятельности (конкретные тему, законы, закономерности и т.п.). Сконцентрируйтесь на теме, которая вам нравится, интерес к которой вы хотели бы развить.

- Вообразите, как этот предмет вашей деятельности согревает вас, дает энергию, вдохновляет на работу. Попробуйте вообразить, как эта энергия влияет на ваш мозг, стимулируя его нервные центры.

- Вдыхайте, воспринимая эту энергию. Вообразите, как энергия из учебника, из формул и закономерностей вливается в ваш мозг. Вообразите, как лёгкие, приятные волны энергии накатываются на вас, пробуждая вашу активность.

- Поместите источник энергии с правой стороны (а потом с левой). Почувствуйте влияние энергии на правое полушарие вашего мозга.

- Вообразите источник энергии перед собой. Почувствуйте, как энергия влияет на мозг сверху, как энергия легко, непринужденно входит в ваш мозг.

- Теперь вообразите, что этой творческой энергии у вас так много, что вы хотите поделиться ею с окружающими (не со всеми, конечно). Вообразите, как вы направляете эту энергию определенному человеку, которого хотели бы вдохновить на деятельность и творчески поддержать.

Замечание: это упражнение выполняйте легко, непринуждённо, без напряжения, не стремитесь ускорить события или усилить эффект прямолинейными действиями.

4. Упражнение: «Я реальный, я идеальный, я глазами других». Время: 15 мин.

Цель: закрепление представлений участников об уникальности своей личности.

Процедура проведения: тренер просит участников нарисовать себя такими, какие они есть, такими, какими хотели бы быть, и такими, какими их видят другие люди. В ходе обсуждения участники пытаются ответить на вопрос, чем вызваны расхождения в представлениях о том, каким бы хотел быть и какими тебя видят другие, с тем, какой ты есть на самом деле.

Подведение итогов.

Занятие № 7: «Всё для повышения мотивации».

1. Упражнение на самомотивацию: «Упорядочивание сада».

Данное упражнение заимствовано из психосинтеза.

Цель: это упражнение рекомендуется выполнять тогда, когда вы перегружены делами и не знаете, за что приняться в первую очередь.

Процедура

1. Представьте себе, что ваша жизнь, ваши дела - это заброшенный сад, в котором вы стремитесь навести порядок. Вы пытаетесь возродить его, оживить старые кусты и деревья. Некоторые растения так разрослись, что не видно земли и тропинки.

2. Представьте себе, что вы начали с определённой части сада, подрезаете ветви, пересаживаете деревья, поливаете их (т.е. делаете всё, чтобы оживить, возродить сад). Вы стремитесь к тому, чтобы отдельные кусты, деревья и цветы лучше развивались.

3. Вы пытаетесь протоптать и упорядочить тропинки, ведущие к различным уголкам сада.

4. Вы стремитесь придать саду эстетический, гармоничный вид. Вы делаете всё, чтобы отдельные кусты, деревья и цветы согласовывались, дополняя друг друга, образуя прекрасный растительный ансамбль.

По аналогии с упорядочиванием сада попытайтесь упорядочить свои научные (профессиональные) дела. Стремитесь, чтобы отдельные виды вашей деятельности согласовывались, дополняли, обогащали друг друга.

Пример. Виктор (сотрудник отдела) после «упорядочивания сада» попробовал разобраться и навести порядок в своих делах.

Всё, чем он занимался (а это и экономика, и шахматы, и психология) требовало много времени и незначительно согласовывалось друг с другом. Ему необходимо было, в первую очередь, определиться: какому виду деятельности предоставить приоритет (что должно быть основным).

Дальше он должен был поразмышлять о том, как другие виды деятельности могут дополнять основную (т.е. следовало проложить тропинки от одного участка к другому).

Поразмышляв, взвесив все «за» и «против», Виктор пришёл к выводу, что гроссмейстером ему не стать, а экономика - это его профессия. Следовательно, следует все усилия сосредоточить на экономике, а шахматам уделять меньше времени (поскольку, имея в 19 лет только первый разряд, рассчитывать на высокие спортивные достижения не приходится), Виктор понял, что шахматы можно использовать как модель планирования, стратегического расчёта, тактических действий, что может существенно помочь в анализе экономической ситуации. Далее Виктор больше рассуждал именно в этом направлении, ища аналогии между шахматами и экономикой. Воспользовавшись шахматной моделью, он мог глубже анализировать экономические ситуации.

2. Упражнение: «Машина времени». Время: 15 мин.

Цель: выработка новых способов решения жизненных проблем. Процедура проведения: ведущий предлагает участникам поговорить об их жизни и пофантазировать о том, что можно было бы сделать иначе. Просит участников представить, что они перенесли в какое-то время своей жизни, которое им хотелось бы изменить. Группе предлагается зарисовать это событие так, как оно могло бы произойти. Участники включаются в действие, которое им следовало бы сделать, чтобы добиться другого развития событий. Обсуждение: сначала каждый рассказывает о реальном событии из его прошлого. Затем, они рассказывают, каким образом, они изменили это прошлое. Эмпатия вызывается путём стимулирования понимания участниками мотивов, по которым каждый участник предпочёл бы какое-то событие или опыт. Участники побуждаются к тому, чтобы посоветовать друг другу пути изменения прошлого.

Подведение итогов.

Занятие № 8: «Формирование мотивации достижения успеха у сотрудников».

1. Упражнение на самомотивацию: «Эстетические ассоциации».

Цель: выполнение этого упражнения даст возможность перенести энергию, мотивационный заряд и позитивные эмоции с приятного для вас объекта на предмет вашей деятельности.

Процедура.

1. Попробуйте ассоциировать вашу деятельность, её предмет с определённым, приятным для вас объектом. Закройте глаза. Попробуйте вызывать приятные образы, которые связаны с ассоциируемым объектом, например, цветком. Позже запишите эти образы и ассоциации.

2. Потом вызовите из памяти образы, связанные с вашей деятельностью. Попробуйте ассоциировать вашу деятельность с образами, которые появлялись в ходе предыдущего задания (цветок). Не оценивайте образы, которые возникают у вас. Пусть они сами по себе свободно всплывают. Запишите ассоциации и образы, которые возникли в связи с деятельностью.

3. Попробуйте ассоциировать вашу деятельность с другими символами, объектами, существами и явлениями природы (например, с солнцем, мифологическими героями, которыми вы восхищены, приятными звуками и т.п.).

4. Проведите анализ данного упражнения. Насколько эффективно было выполнение предложенных заданий? Какие символы, объекты лучше всего ассоциировались с вашей деятельностью? Запишите их и используйте в дальнейшей работе.

2. Упражнение: «Счастье». Время: 15 мин.

Цель: выработка альтернативных способов выхода из проблемной ситуации. Процедура проведения: участникам сначала предлагается ответить на ряд вопросов, поставленных тренером. «Знаете ли вы какую-нибудь историю про счастливое животное? Знаете ли вы какого-нибудь человека, который практически всегда счастлив? Когда вы сами счастливы, что вы испытываете?» Затем просит: «Я хочу чтобы, вы нарисовали картину, которая покажет, что бывает, когда вы счастливы. Используйте краски и линии, формы и образы, которые выразят ваше понимание счастья. А теперь давайте обсудим, что делает вас счастливыми. Диктуйте, я буду записывать». Запишите слова на доске и дайте участникам продолжить эту запись. Анализ упражнения: Почему мы не можем всё время чувствовать себя счастливыми? Что ты делаешь, чтобы после какой-нибудь неприятности снова стать радостным? Что делает вас чаще всего счастливыми?

Подведение итогов.

Занятие № 9: «И в позитиве есть наш успех».

1. Упражнение на самомотивацию: «Схема управления своими делами. Легко и эффективно».

Цель: научиться правильно управлять своими делами.

Возможно, вы уже читали эти или подобные материалы, но хочу еще раз обратить на них ваше внимание. Психолог Стивен Р. Кови делит все дела на срочные - несрочные и важные - неважные.

Получается 4 группы дел: 1) срочные и важные; несрочные и важные; срочные, но неважные и, наконец, несрочные и неважные. Как вы думаете, на какой группе дел Кови предлагает нам концентрировать свои усилия? Кови утверждает, если человек концентрируется только на таких делах (иначе называемых «кризисами» и «проблемами»), то его ждут стрессы, истощение жизненных сил, кризисное управление и вечный аврал, - короче говоря, ничего хорошего.

Вспомните студенческие годы: разве были люди, во время сессий хвастающиеся тем, что весь семестр потихоньку готовились к экзаменам и поэтому ночью перед экзаменом могли спокойно выспаться, будучи уверенными, что знают весь материал?

Звучит довольно фантастично. Зато как можно гордиться собой, успевая в последнюю секунду, решая то, что решить уже практически невозможно, потушив то, что годы тихо тлело и вот уже горит синим пламенем!

И поэтому мудрый Кови, прямо как наше министерство здравоохранения, настаивает: главное, братцы, - это профилактика!

Будешь все, что можно, делать заранее - не придется потом впопыхах героизировать. Соберешь с вечера все, что нужно взять с собой утром - отпадет риск выскочить из дома без ключей или важных документов; будешь следить за машиной - она будет заводиться и на морозе и вряд ли встанет посреди дороги и т.п.

«...решение несрочных, но важных вопросов - это ядро эффективного управления собой. В него попадают такие вопросы, как укрепление взаимоотношений с окружающими, составление личной формулы жизненного предназначения, долгосрочное планирование, профилактические мероприятия, подготовка, - словом, все те вещи, которые мы признаем необходимыми, но не первостепенными».

«...можно сказать, что эффективный человек мыслит не проблемами, а благоприятными возможностями. Он мыслит с перспективой. У него тоже случаются требующие срочного внимания кризисы и экстренные ситуации, но их число сравнительно невелико».

Так вот, если мы будем уделять особое внимание делам важным и несрочным, наша жизнь неуклонно будет меняться к лучшему. Элементарный пример - если человек, придя на работу, делает не только то, что ему положено делать по должностной инструкции, но еще и старается повысить свою квалификацию - насколько увереннее он будет чувствовать себя на своем рабочем месте!

Или еще - все дома рано или поздно начинают нуждаться в ремонте; поэтому насколько легче запланировать косметический ремонт раз в несколько лет - и не искать потом судорожно деньги на поклейку нектати запятнавшихся обоев.

Очень люблю позитивные изменения, с кем бы они ни происходили! Поэтому прошу вас: выберите на выходных хотя бы полчаса, чтобы продумать, выполнение каких дел может принести вам существенную пользу в будущем (между прочим, душевный комфорт - это тоже польза!), и со следующей недели начните претворять эти дела в жизнь.

Не надо составлять список на десяти страницах - сделайте что-нибудь одно для начала. Тогда вам понравится, и вы захотите больше. Представляете, как интересно самому выбрать, что для тебя важно - и делать это!

Предлагаю следующую неделю посвятить осмыслению своих целей в жизни - и мелких, и крупных.

2. Упражнение: «Подарок». Время: 15 мин.

Цель: закрепление позитивного настроения проделанной работы. Процедура проведения: каждый участник придумывает подарок, который хотелось бы подарить человеку, сидящему рядом. Главное условие заключается в том, что подарок должен как можно лучше подходить данному человеку, доставлял ему радость. Рассказывая о предполагаемом подарке, каждый объясняет, почему, именно этот подарок был выбран. Участнику, которому подарили подарок, высказывает своё мнение: действительно ли он этому рад.

Выходная рефлексия: Время: 10 мин. - с каким настроением уходите с тренингового занятия? - было ли вам интересно и что понравилось лучше всего? - чему научились в процессе тренинговой работы? - что нового узнали для себя? - есть ли к участникам тренинговой группы и ведущему какие-нибудь предложения и пожелания? Ритуал прощания: Участники встают в круг, берутся за руки и говорят все вместе - «Жаль расставаться. Мне приятно было работать с вами. Всего хорошего. До свидания!».

Подведение итогов.

Занятие № 10: «Закрепление пройденного материала».

1. Упражнение на самомотивацию: «Дамоклов меч. Мотивация ОТ».

Цель: как себя замотивировать на выполнение того, или иного упражнения.

У тысяч людей, прошедших курс до тебя, и тысяч, которые пойдут этой дорогой после твоего путешествия, часто возникает вопрос: «А как себя замотивировать на выполнение

того, или иного упражнения? Вроде и понятно, что сделать бы его стоило, а лениво. Что делать?».

Для самомотивации можно предложить несколько приемов:

«Мотивация «ОТ». Проговорить про себя, прочувствовать, проникнуться идеей того, что - «если я этого для себя не сделаю, то я всю свою оставшуюся жизнь, все своих оставшихся 30-40 лет жизни так и буду жить: не умея любить, попадая в депрессию по любому поводу, не пользуясь уважением, не умея планировать время и деньги, оставаясь внутренне несвободным...».

И здесь, если действительно прочувствовать весь ужас того, что вся оставшаяся жизнь может быть такой - то может возникнуть вполне хороший стимул, чтобы что-то начать делать уже сейчас.

«Мотивация «К». Представить в красках, вживую, свое возможное счастливое будущее. Буквально почувствовать, какого это жить в шкуре успешного человека. «Когда я умею...». И если картинка достаточно яркая и привлекательная - то возникает желание к ней тянуться, возникает желание делать эти славные, милые и добрые упражнения.

Темы статьи: методы мотивации, само-мотивация, мотивация поведения, мотивация человека

«Сделать себе «дамоклов меч». Если ты хочешь что-то сделать, например, выучить английский язык, но чувствуешь, что тебе может не хватить энергии - то делай следующее: всем своим друзьям и знакомым расскажи про этот твой план; со многими из них спорь на шоколадки и конфеты, что ты таки сумеешь за 2 месяца выучить 3000 слов на английском и т.д.

И тогда через некоторое время, все твои друзья при встрече будут тебя спрашивать: «Ну как? Как идут дела? Сколько слов выучил?»... И зная, что за это свое «хвастовство» придется отвечать - волей-неволей, но упражнения делать будешь...

«Оценить приобретаемый навык в деньгах». Подходит к тебе некто и говорит: «Если вы проглотите эту таблетку - то у вас к завтрашнему утру появится умение «печатать вслепую», или «читать быстро», или «писать статьи»... Сколько ты готов заплатить за такую таблетку? (можно в кредит)». И почувствовав, что за получаемый навык не жалко отдать и ...0000, что он действительно стоит хороших денег, - можно добавить себе желания работать над упражнениями, развивающими этот навык. Денег платить не надо. Экономия, однако...

«На слабо». «Если я этого не сделаю - то я слабак, ничтожество, не способный сделать ничего достойного в этом мире, хилjak, тупица, ленивая скотина... Или я одолею это дело, или оно меня...». Ну и так далее... Можно как следует себя накачать, и на волне агрессии вполне с выполнением упражнений справиться.

«Залезь в долговую яму». Если хочешь начать ходить в бассейн - то покупаешь абонемент на целый год. Если хочешь изучить иностранный язык - то платишь за пол-года вперед, или покупаешь самый дорогой лингафонный курс. В общем, грохаешь кучу денег на это дело, а потом ты же сам себе не простишь, если эти деньги уйдут насмарку, жалко их будет. И чтобы отработать их трату перед самим собой - делать упражнения будете... В чем-то этот прием похож на «дамоклов меч», в чем-то также не очень экологичен, но если знаешь, что на тебя такая мотивация действует хорошо - то загоняй себя в подобные «долговые ямы», себе же на благо.

А как общий совет - вспомни какое-то дело, которое ты сделал, и которое было сложно делать. Какая мотивация тогда тебя подталкивала к тому, чтобы его завершить? То есть - вспоминая свое прошлое - определи тот способ мотивации, который лучшим образом работает именно для тебя.

2. Упражнение: «Завершение»

Цель: закрепление представлений участников о своей уникальности, обогащение сознания позитивными, эмоционально-окрашенными образами личности.

Ритуал приветствия: тренер говорит участникам, что традиционные взаимные приветствия на этом занятии проведём с обязательным использованием в начале фразы: «Здравствуйте, мне приятно тебе сказать...». Вы вправе закончить беседу по своему усмотрению, но начало диалога должно быть именно таким, найдите несколько самых тёплых слов для каждого человека. Подойдите обязательно к каждому человеку и непременно с улыбкой. Ваш диалог не должен затягиваться, ведь нужно отдать часть своего тепла другим. Не жалейте своей души, своего тепла, отдавая, вы только приобретаете!

Входная рефлексия: Время: 10 мин. - с каким настроением вы сегодня пришли на занятие?

Подведение итогов.

Данная программа состоит из модифицированных упражнений, основой для которых стали работы таких психологов, как А. Маслоу, Б. Клегг, Д. Льюис, Г. Павленко, В.А. Климчук, Д.А. Леонтьев, Е.В. Сидоренко, С.А. Шапкин.

Таким образом, реализация программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», позволит нам осуществить обучение навыкам самопознания о мотивации достижения успеха, развить представления о потребности и мотивах людей, формированию целеполаганию и овладению технологиями достижения целей, а также способности анализировать причины своих неудач.

Результаты исследования формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» на этапе формирующего эксперимента

Таблица 4

Результаты исследования
на мотивацию к успеху по методике Т. Элерса в экспериментальной группе

| № п/п | Ф.И. | Уровень мотивации к успеху | Кол-во баллов |
|-------|------|----------------------------|---------------|
| 31. | Ш.Д. | Умеренно высокий | 18 |
| 32. | К.Л. | Умеренно высокий | 20 |
| 33. | И.А. | Средний | 15 |
| 34. | П.С. | Средний | 13 |
| 35. | Д.Н. | Умеренно высокий | 18 |
| 36. | М.Е. | Средний | 12 |
| 37. | А.Н. | Умеренно высокий | 18 |
| 38. | Т.Ю. | Средний | 16 |
| 39. | С.И. | Умеренно высокий | 19 |
| 40. | И.Х. | Средний | 14 |
| 41. | К.И. | Средний | 13 |
| 42. | С.Е. | Умеренно высокий | 16 |
| 43. | С.И. | Умеренно высокий | 18 |
| 44. | К.И. | Средний | 15 |
| 45. | Щ.С. | Средний | 15 |
| 46. | И.Е. | Умеренно высокий | 18 |
| 47. | Я.С. | Умеренно высокий | 20 |
| 48. | Б.Т. | Средний | 15 |
| 49. | М.В. | Средний | 13 |
| 50. | М.А. | Умеренно высокий | 18 |
| 51. | К.Ю. | Средний | 12 |
| 52. | З.А. | Умеренно высокий | 18 |
| 53. | Н.Е. | Средний | 16 |
| 54. | Ф.Д. | Умеренно высокий | 19 |
| 55. | М.М. | Средний | 14 |
| 56. | Я.А. | Средний | 13 |
| 57. | С.С. | Средний | 16 |
| 58. | С.Е. | Умеренно высокий | 17 |
| 59. | Б.Е. | Средний | 15 |
| 60. | Д.А. | Средний | 15 |

Итого:

| Уровни мотивации к успеху | Количество человек | % |
|---------------------------|--------------------|-----|
| Низкий | 1 | 3 |
| Средний | 15 | 50 |
| Умеренно высокий | 11 | 37 |
| Слишком высокий | 3 | 10 |
| Всего: | 30 | 100 |

Результаты исследования
на мотивацию к избеганию неудач по методике Т. Элерса в экспериментальной группе

| № п/п | Ф.И. | Уровень мотивации к избеганию неудач | Кол-во баллов |
|-------|------|--------------------------------------|---------------|
| 1. | Ш.Д. | Средний | 16 |
| 2. | К.Л. | Средний | 16 |
| 3. | И.А. | Средний | 16 |
| 4. | П.С. | Средний | 16 |
| 5. | Д.Н. | Слишком высокий | 24 |
| 6. | М.Е. | Слишком высокий | 25 |
| 7. | А.Н. | Высокий | 17 |
| 8. | Т.Ю. | Высокий | 20 |
| 9. | С.И. | Высокий | 18 |
| 10. | И.Х. | Средний | 16 |
| 11. | К.И. | Слишком высокий | 24 |
| 12. | С.Е. | Слишком высокий | 25 |
| 13. | С.И. | Средний | 16 |
| 14. | К.И. | Средний | 16 |
| 15. | Щ.С. | Средний | 15 |
| 16. | И.Е. | Низкий | 10 |
| 17. | Я.С. | Средний | 16 |
| 18. | Б.Т. | Высокий | 17 |
| 19. | М.В. | Слишком высокий | 23 |
| 20. | М.А. | Слишком высокий | 23 |
| 21. | К.Ю. | Высокий | 18 |
| 22. | З.А. | Высокий | 20 |
| 23. | Н.Е. | Слишком высокий | 24 |
| 24. | Ф.Д. | Средний | 16 |
| 25. | М.М. | Слишком высокий | 24 |
| 26. | Я.А. | Средний | 11 |
| 27. | С.С. | Средний | 12 |
| 28. | С.Е. | Средний | 13 |
| 29. | Б.Е. | Средний | 12 |
| 30. | Д.А. | Высокий | 20 |

Итого:

| Уровни мотивации к избеганию неудач | Количество человек | % |
|--|--------------------|-----|
| Низкая мотивация к защите | 1 | 3 |
| Средний уровень мотивации | 14 | 47 |
| Высокий уровень мотивации | 7 | 23 |
| Слишком высокий уровень мотивации к защите | 8 | 27 |
| Всего: | 30 | 100 |

Результаты исследования
по методике Ю.М. Орлова потребности достижения цели в экспериментальной группе

| № п/п | Ф.И. | Уровень потребности достижения | Кол-во баллов |
|-------|------|--------------------------------|---------------|
| 1. | Ш.Д. | Средняя потребность | 15 |
| 2. | К.Л. | Средняя потребность | 14 |
| 3. | И.А. | Средняя потребность | 11 |
| 4. | П.С. | Средняя потребность | 15 |
| 5. | Д.Н. | Средняя потребность | 14 |
| 6. | М.Е. | Средняя потребность | 15 |
| 7. | А.Н. | Повышенная потребность | 17 |
| 8. | Т.Ю. | Средняя потребность | 12 |
| 9. | С.И. | Средняя потребность | 15 |
| 10. | И.Х. | Средняя потребность | 15 |
| 11. | К.И. | Средняя потребность | 15 |
| 12. | С.Е. | Повышенная потребность | 17 |
| 13. | С.И. | Низкая потребность | 5 |
| 14. | К.И. | Средняя потребность | 11 |
| 15. | Щ.С. | Средняя потребность | 12 |
| 16. | И.Е. | Пониженная потребность | 8 |
| 17. | Я.С. | Средняя потребность | 15 |
| 18. | Б.Т. | Средняя потребность | 11 |
| 19. | М.В. | Средняя потребность | 15 |
| 20. | М.А. | Средняя потребность | 15 |
| 21. | К.Ю. | Средняя потребность | 14 |
| 22. | З.А. | Средняя потребность | 15 |
| 23. | Н.Е. | Средняя потребность | 11 |
| 24. | Ф.Д. | Средняя потребность | 15 |
| 25. | М.М. | Пониженная потребность | 8 |
| 26. | Я.А. | Средняя потребность | 15 |
| 27. | С.С. | Высокая потребность | 21 |
| 28. | С.Е. | Пониженная потребность | 8 |
| 29. | Б.Е. | Средняя потребность | 15 |
| 30. | Д.А. | Средняя потребность | 14 |

Итого:

| Уровни потребности достижения | Количество человек | % |
|-------------------------------|--------------------|-----|
| Низкая потребность | 1 | 3 |
| Пониженная потребность | 3 | 10 |
| Средняя потребность | 23 | 77 |
| Повышенная потребность | 2 | 7 |
| Высокая потребность | 1 | 3 |
| Всего: | 30 | 100 |

Таблица расчета T- критерия Вилкоксона по методике Т. Элерса на мотивацию к успеху в экспериментальной группе

| № п/п | Ф.И. | До | После | Сдвиг (тпосле - тдо) | Абсолютное значение сдвига | Ранговый номер сдвига |
|----------------------------------|------|----|-------|----------------------|----------------------------|-----------------------|
| 1. | Ш.Д. | 21 | 18 | -3 | 3 | 18 |
| 2. | К.Л. | 22 | 20 | -2 | 2 | 13 |
| 3. | И.А. | 21 | 15 | -6 | 6 | 26 |
| 4. | П.С. | 17 | 13 | -4 | 4 | 21.5 |
| 5. | Д.Н. | 17 | 18 | 1 | 1 | 5 |
| 6. | М.Е. | 19 | 12 | -7 | 7 | 28.5 |
| 7. | А.Н. | 20 | 18 | -2 | 2 | 13 |
| 8. | Т.Ю. | 19 | 16 | -3 | 3 | 18 |
| 9. | С.И. | 18 | 19 | 1 | 1 | 5 |
| 10. | И.Х. | 20 | 14 | -6 | 6 | 26 |
| 11. | К.И. | 19 | 13 | -6 | 6 | 26 |
| 12. | С.Е. | 18 | 16 | -2 | 2 | 13 |
| 13. | С.И. | 17 | 18 | 1 | 1 | 5 |
| 14. | К.И. | 11 | 15 | 4 | 4 | 21.5 |
| 15. | Щ.С. | 14 | 15 | 1 | 1 | 5 |
| 16. | И.Е. | 14 | 18 | 4 | 4 | 21.5 |
| 17. | Я.С. | 16 | 20 | 4 | 4 | 21.5 |
| 18. | Б.Т. | 14 | 15 | 1 | 1 | 5 |
| 19. | М.В. | 12 | 13 | 1 | 1 | 5 |
| 20. | М.А. | 16 | 18 | 2 | 2 | 13 |
| 21. | К.Ю. | 14 | 12 | -2 | 2 | 13 |
| 22. | З.А. | 16 | 18 | 2 | 2 | 13 |
| 23. | Н.Е. | 14 | 16 | 2 | 2 | 13 |
| 24. | Ф.Д. | 16 | 19 | 3 | 3 | 18 |
| 25. | М.М. | 15 | 14 | -1 | 1 | 5 |
| 26. | Я.А. | 14 | 13 | -1 | 1 | 5 |
| 27. | С.С. | 8 | 16 | 8 | 8 | 30 |
| 28. | С.Е. | 10 | 17 | 7 | 7 | 28.5 |
| 29. | Б.Е. | 10 | 15 | 5 | 5 | 24 |
| 30. | Д.А. | 14 | 15 | 1 | 1 | 5 |
| Сумма рангов нетипичных значений | | | | | | 226 |

Результат: $T_{\text{эмп}} = 226$

Критические значения T при $n=30$

| T _{кр} | |
|-----------------|------|
| 0,01 | 0,05 |
| 120 | 151 |

Полученное эмпирическое значение T эмп находится в зоне незначимости.

Таблица расчета T- критерия Вилкоксона по методике Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудач в экспериментальной группе

| № п/п | Ф.И. | До | После | Сдвиг (тпосле - тдо) | Абсолютное значение сдвига | Ранговый номер сдвига |
|----------------------------------|------|----|-------|----------------------|----------------------------|-----------------------|
| 1. | Ш.Д. | 17 | 16 | -1 | 1 | 4.5 |
| 2. | К.Л. | 15 | 16 | 1 | 1 | 4.5 |
| 3. | И.А. | 15 | 16 | 1 | 1 | 4.5 |
| 4. | П.С. | 18 | 16 | -2 | 2 | 13 |
| 5. | Д.Н. | 22 | 24 | 2 | 2 | 13 |
| 6. | М.Е. | 21 | 25 | 4 | 4 | 22.5 |
| 7. | А.Н. | 19 | 17 | -2 | 2 | 13 |
| 8. | Т.Ю. | 25 | 20 | -5 | 5 | 26 |
| 9. | С.И. | 26 | 18 | -8 | 8 | 30 |
| 10. | И.Х. | 17 | 16 | -1 | 1 | 4.5 |
| 11. | К.И. | 21 | 24 | 3 | 3 | 19 |
| 12. | С.Е. | 24 | 25 | 1 | 1 | 4.5 |
| 13. | С.И. | 14 | 16 | 2 | 2 | 13 |
| 14. | К.И. | 14 | 16 | 2 | 2 | 13 |
| 15. | Щ.С. | 11 | 15 | 4 | 4 | 22.5 |
| 16. | И.Е. | 4 | 10 | 6 | 6 | 28 |
| 17. | Я.С. | 14 | 16 | 2 | 2 | 13 |
| 18. | Б.Т. | 20 | 17 | -3 | 3 | 19 |
| 19. | М.В. | 25 | 23 | -2 | 2 | 13 |
| 20. | М.А. | 24 | 23 | -1 | 1 | 4.5 |
| 21. | К.Ю. | 19 | 18 | -1 | 1 | 4.5 |
| 22. | З.А. | 18 | 20 | 2 | 2 | 13 |
| 23. | Н.Е. | 21 | 24 | 3 | 3 | 19 |
| 24. | Ф.Д. | 12 | 16 | 4 | 4 | 22.5 |
| 25. | М.М. | 23 | 24 | 1 | 1 | 4.5 |
| 26. | Я.А. | 16 | 11 | -5 | 5 | 26 |
| 27. | С.С. | 19 | 12 | -7 | 7 | 29 |
| 28. | С.Е. | 18 | 13 | -5 | 5 | 26 |
| 29. | Б.Е. | 16 | 12 | -4 | 4 | 22.5 |
| 30. | Д.А. | 18 | 20 | 2 | 2 | 13 |
| Сумма рангов нетипичных значений | | | | | | 235,5 |

Результат: $T_{эмп} = 235,5$

Критические значения T при $n=30$

| T _{кр} | |
|-----------------|------|
| 0,01 | 0,05 |
| 120 | 151 |

Полученное эмпирическое значение T эмп находится в зоне незначимости.

Таблица расчета T- критерия Вилкоксона по методике Ю.М. Орлова на потребность в достижении цели в экспериментальной группе

| № п/п | Ф.И. | До | После | Сдвиг (тпосле - тдо) | Абсолютное значение сдвига | Ранговый номер сдвига |
|----------------------------------|------|----|-------|----------------------|----------------------------|-----------------------|
| 1. | Ш.Д. | 12 | 15 | 3 | 3 | 21.5 |
| 2. | К.Л. | 12 | 14 | 2 | 2 | 12.5 |
| 3. | И.А. | 13 | 11 | -2 | 2 | 12.5 |
| 4. | П.С. | 13 | 15 | 2 | 2 | 12.5 |
| 5. | Д.Н. | 15 | 14 | -1 | 1 | 4.5 |
| 6. | М.Е. | 12 | 15 | 3 | 3 | 21.5 |
| 7. | А.Н. | 18 | 17 | -1 | 1 | 4.5 |
| 8. | Т.Ю. | 15 | 12 | -3 | 3 | 21.5 |
| 9. | С.И. | 13 | 15 | 2 | 2 | 12.5 |
| 10. | И.Х. | 11 | 15 | 4 | 4 | 27.5 |
| 11. | К.И. | 12 | 15 | 3 | 3 | 21.5 |
| 12. | С.Е. | 18 | 17 | -1 | 1 | 4.5 |
| 13. | С.И. | 6 | 5 | -1 | 1 | 4.5 |
| 14. | К.И. | 14 | 11 | -3 | 3 | 21.5 |
| 15. | Щ.С. | 15 | 12 | -3 | 3 | 21.5 |
| 16. | И.Е. | 9 | 8 | -1 | 1 | 4.5 |
| 17. | Я.С. | 6 | 15 | 9 | 9 | 30 |
| 18. | Б.Т. | 14 | 11 | -3 | 3 | 21.5 |
| 19. | М.В. | 12 | 15 | 3 | 3 | 21.5 |
| 20. | М.А. | 13 | 15 | 2 | 2 | 12.5 |
| 21. | К.Ю. | 12 | 14 | 2 | 2 | 12.5 |
| 22. | З.А. | 12 | 15 | 3 | 3 | 21.5 |
| 23. | Н.Е. | 15 | 11 | -4 | 4 | 27.5 |
| 24. | Ф.Д. | 12 | 15 | 3 | 3 | 21.5 |
| 25. | М.М. | 9 | 8 | -1 | 1 | 4.5 |
| 26. | Я.А. | 9 | 15 | 6 | 6 | 29 |
| 27. | С.С. | 20 | 21 | 1 | 1 | 4.5 |
| 28. | С.Е. | 9 | 8 | -1 | 1 | 4.5 |
| 29. | Б.Е. | 13 | 15 | 2 | 2 | 12.5 |
| 30. | Д.А. | 12 | 14 | 2 | 2 | 12.5 |
| Сумма рангов нетипичных значений | | | | | | 157,5 |

Результат: $T_{эмп} = 157,5$

Критические значения T при $n=30$

| T _{кр} | |
|-----------------|------|
| 0,01 | 0,05 |
| 120 | 151 |

Полученное эмпирическое значение T эмп находится в зоне незначимости.

Технологическая карта результатов исследования в практику работы сотрудников
ФГУП «Охрана»

1-й этап «Анализ теоретических предпосылок исследования формирования мотивации достижения успеха как психолого-педагогической проблемы»

| Цель | Содержание | Методы | Формы | Количество | Время | Ответственные |
|--|--|--------------------------------------|-------------------------------------|------------|--|---------------------------------------|
| <p>1.1. проанализировать проблему формирования достижения успеха в теоретических исследованиях</p> | <p>Изучение проблемы в психолого-педагогической литературе, анализ, обобщение, структурирование теоретического материала, выявление основных понятий, характеристик.</p> | <p>анализ и обобщение литературы</p> | <p>работа с научной литературой</p> | <p>2</p> | <p>в соответствии с утвержденным планом работы предприятия</p> | <p>ответственное должностное лицо</p> |
| <p>1.2. выявить психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»</p> | <p>Изучение психологических особенностей формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива в психолого-</p> | <p>анализ и обобщение литературы</p> | <p>работа с научной литературой</p> | <p>2</p> | <p>в соответствии с утвержденным планом работы предприятия</p> | <p>ответственное должностное лицо</p> |

| | | | | | | |
|--|---|---------------|------------------------------|---|---|--------------------------------|
| | педагогической литературе, анализ, обобщение, структурирование теоретического материала, выявление основных понятий, характеристик. | | | | | |
| 1.3. разработать модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» | Разработка модели формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» | Моделирование | работа с научной литературой | 3 | в соответствии с утвержденным планом работы предприятия | ответственное должностное лицо |

2-й этап «Проведение исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива»

| Цель | Содержание | Методы | Формы | Количество | Время | Ответственные |
|--|---|---|---|------------|---|--------------------------------|
| 2.1. охарактеризовать этапы, методы, методики исследования | Характеристика этапов, методов, методик исследования. | анализ научной литературы | работа с научной литературой | 2 | в соответствии с утвержденным планом работы предприятия | ответственное должностное лицо |
| 2.2. охарактеризовать выборку и анализ результатов констатирующего эксперимента | Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента. | беседа, наблюдение, анализ результатов. | беседа с руководителем, наблюдение за исследуемыми, проведение и обработка методик. | 3 | в соответствии с утвержденным планом работы предприятия | ответственное должностное лицо |

3-й этап «Проведение анализа опытно-экспериментального исследования формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива»

| Цель | Содержание | Методы | Формы | Количество | Время | Ответственные |
|---|---|-------------------------------|---|------------|---|--------------------------------|
| 3.1. разработать и провести программу формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» | Разработка и проведение программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» | работа с литературой | составление программы формирования мотивации достижения успеха. | 10 | в соответствии с утвержденным планом работы предприятия | ответственное должностное лицо |
| 3.2. провести анализ результатов повторного диагностического исследования | Проведение повторной диагностики и анализ результатов | Анализ результатов | проведение и обработка методик | 3 | в соответствии с утвержденным планом работы предприятия | ответственное должностное лицо |
| 3.3. написать психолого-педагогические рекомендации сотрудникам трудового коллектива по формированию мотивации достижения успеха | Составление рекомендаций сотрудникам трудового коллектива по формированию мотивации достижения успеха | анализ и обобщение литературы | составление рекомендаций сотрудникам трудового коллектива. | 3 | в соответствии с утвержденным планом работы предприятия | ответственное должностное лицо |

4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения»

| Цель | Содержание | Методы | Формы | Количество | Время | Ответственные |
|---|---|---|---|------------|---------------|---------------------------------------|
| 4.1. создать инициативную группу для опережающего внедрения темы | Определение состава инициативной группы, организационная работа. Исследование психологического портрета субъектов внедрения | Наблюдение, анализ, беседа | Производственное собрание | 2 | Февраль, март | ответственное должностное лицо |
| 4.2. закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе | Изучить теории предмета внедрения, методики внедрения. | Самообразование. Научно-исследовательская работа. Обсуждение. | Семинары, консультации | 1 | Апрель | ответственное должностное лицо |
| 4.3. обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы | Анализ создания условий для опережающего внедрения | Изучить состояние дел, обсуждение. Экспертная оценка | Собрание | 1 | май | директор, старший инициативной группы |
| 4.4. проверить методику внедрения | Работа инициативной группы по новой методике | Анализ изменений, корректировка методики | Посещение занятий в образованной группе | 4 | 1-е полугодие | ответственное должностное лицо |

5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

| Цель | Содержание | Методы | Формы | Количество | Время | Ответственные |
|---|--|---|--|------------|-----------------------|--|
| 5.1. мобилизовать трудовой коллектив на внедрение по проблеме исследования | Проанализировать работу инициативной группы | Сообщение о результатах работы. | Собрание, практические занятия | 1 | январь | ответственное должностное лицо |
| 5.2. развить знания и умения на предыдущем этапе | Повторный анализ литературных источников, обновление знаний, изучение и совершенствование теории внедрения | Обмен опытом, самообразование. | Консультирование, семинары. | 1 | Январь, февраль, март | ответственное должностное лицо |
| 5.3. обеспечить условия для фронтального внедрения | Анализ создания условий для фронтального внедрения | Изучение состояния дел, обсуждения | Собрание | 1 | Май | привлеченные для работы должностные лица |
| 5.4. освоить всем коллективом предмет внедрения | Фронтальное усвоение предмета внедрения | Наставничество, обмен опытом, анализ, корректировка технологии. | Заседание методических объединений, консультации, практические занятия | 1 | январь | привлеченные для работы должностные лица |

6-й этап «Совершенствование работы над темой»

| Цель | Содержание | Методы | Формы | Количество | Время | Ответственные |
|--|--|---|-------------------|------------|------------------|--|
| 6.1. совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе | Совершенствование знаний и умений | Анализ источников, обмен опытом | Конференция | 1 | январь | директор, ответственные должностные лица |
| 6.2. обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения | Анализ полученных результатов по внедрению программы | Обработка результатов, доклад | Собрание | 1 | январь | ответственное должностное лицо |
| 6.3. совершенствовать методику освоения темы | Формирование единого методического обеспечения освоения темы | Обработка результатов, доклад, обсуждение, тренинг (развития, саморегуляции, внедрения) | Посещение занятий | Не менее 3 | Каждое полугодие | директор, ответственные должностные лица |

7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»

| Цель | Содержание | Методы | Формы | Количество | Время | Ответственные |
|--|---|--|--------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------|
| 7.1. изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования | Изучения и обобщение внутри производственного опыта, работать по проблеме исследования. | Посещение, наблюдение, изучение, анализ. | Открытые занятия, буклеты, стенды | Не менее 4 | Сентябрь, декабрь | ответственное должностное лицо |
| 7.2. осуществить наставничество | Обучение руководящего состава | Наставничество, тренинги | Выступление на семинарах предприятия | Март, апрель, май | | ответственные должностные лица |
| 7.3. осуществить пропаганду передового опыта внедрения | Пропаганда опыта внедрения в работе предприятия | Выступление | Семинар практикум | 1 | февраль | ответственное должностное лицо |
| 7.4. сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на предыдущих этапах | Осуждение динамики, работа над темой | Наблюдение, анализ | Семинар | 1 | февраль | директор |