

**ТРЕНИНГ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА КАК ФОРМА РАБОТЫ ПО
ПОВЫШЕНИЮ МОТИВАЦИИ К ТРУДУ В МОЛОДОСТИ**

Шамардина М.В.

ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет»

Першина Н.А.

Алтайская государственная академия образования им. В.М. Шукшина

Мотивация одна из сложных механизмов жизнедеятельности человека и её изучение непосредственно связано с поиском источников деятельности. В.Н. Мясищев писал о том, что результаты, которых достигает человек в своей жизни, лишь на 20-30% зависят от его интеллекта, а на 70-80% - от мотивов, которые его побуждают определенным образом, направляя и ведя к выполнению поставленных перед собой целям, поэтому именно в мотивации заключён механизм личной активности или заинтересованность человека к той или иной деятельности. Мотивация запускает процесс побуждения к достижению поставленных целей, благодаря чему появляется нацеленность личности на удовлетворение своих потребностей, активность и определение своей ориентации в жизни.

Наиболее ярко выражается проблема мотивации в молодости, когда человек осознанно начинает свой жизненный путь, находится в поисках себя и смысла жизни. От верного выбора зависит благополучие человека, а иногда – и его судьба.

Актуальность исследования заключается в том, что наличие и осознание значимой цели, идеи, как содержательного компонента трудовой деятельности, является важным условием профессионального и личностного роста людей в период молодости.

Трудовая мотивация - это побуждение человека к готовности использовать свои возможности, эффективна, если у работника есть интерес к выполнению поставленных перед ним задач и выражается в общей мотивированности субъекта. Любая деятельность начинает формироваться только с осознанием ее индивидом, трудовая мотивация же здесь выступает движущей силой, которая побуждает человека к активности, воздействуя на постановку цели и способы реализации активности[1].

Отношение человека к трудовой деятельности влияет на успешность ее выполнения, проявляется в мотивах, которые считаются основными побудителями деятельности. Мотивационная сфера, характеризуется интересами, установками, потребностями, стремлениями человека. Формирование этой сферы зависит от личностных особенностей, целенаправленности и самосовершенствования человека.

В понимании сущности мотива взгляды ученых расходятся в подходах, с одной стороны, как осознаваемого и, с другой стороны, как неосознаваемого человеком, общим является лишь то, что потребность стимулирует поведение. Характерными чертами потребности выступают: сила и непостоянство проявления, материальная и духовная культура, благодаря которой потребность будет удовлетворена. Цель побуждает человека к деятельности и определяет направленность действия, удовлетворяя потребности цель осознается человеком,

как необходимое условие для достижения результативности деятельности. Различают цель «деятельности» и цель «жизненную». Деятельность человека на протяжении жизни выполняет множество целей на пути к большой цели жизни в концепции перспектив и личностных достижений [4]. Разделяют внутреннюю и внешнюю мотивацию. Внутренняя характеризуется содержанием деятельности и личной заинтересованностью в ее результатах, с осознанием значимости выполняемой работы, со свободой действий, возможностью реализовать свои знания, умения, опыт, развить способности. Внешняя мотивация формируется под воздействием таких факторов, как условия оплаты труда, социальные гарантии, перспектива карьерного роста, поощрение (наказание) руководителем и т.п.

Для того чтобы мотивировать сотрудников необходимо опираться на его личностные потребности. Мотивационная саморегуляция здесь может выступать как дополнительный фактор, повышающий общую трудовую мотивацию сотрудника, которая включает актуализацию большего числа мотивов одновременно, увеличение побуждающей силы каждого мотива и актуализацию ситуативных мотивационных факторов [6]. Важным мотивирующим фактором может выступать как материальная, так и не материальная мотивация. Для не материальной мотивации характерно: возможность карьерного роста, гибкий график, вручение грамоты и объявление благодарности лучшему работнику, проведение различных конкурсов и праздников, социальный пакет и т.д. Данные методы лучше воспринимаются работниками в комплексе с материальным стимулом. К тому же они подразумевают личностный (индивидуальный) подход к каждому сотруднику, что естественно является проблематичным в современных компаниях с большой численностью сотрудников. Поэтому большинство компании используют материальную мотивацию, которая не предполагает индивидуальный подход, а обозначена системами оплаты труда, которые опираются на цели работы компании и коэффициенты эффективности труда специалиста, что выражается в денежных выплатах, определенным размером оклада и премиальными выплатами.

Формирование мотивов труда происходит если в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека, однако, для получения этих благ необходимы личные трудовые усилия работника.

Для того чтобы мотив труда сформировался необходимо понимание человеком процессов достижения цели. Если получение искомого блага не требует особых усилий, либо это благо очень трудно получить, то мотив труда чаще всего не формируется. В результате чего не происходит активация и побуждение к деятельности, другими словами человек становится пассивным. При частом повторении таких ситуаций появляется так называемый феномен *выученной беспомощности*, исключающий трудовую активность.

Мотив труда формируется только в том случае, когда трудовая деятельность является если не единственным, то основным условием получения блага. Таким образом, человек должен сам хотеть хорошо работать, чтобы зарабатывать на жизнь. Если же критерием в распределительных отношениях служат статусные различия (должность, квалификационные разряды, степени, звания и т.п.), стаж работы, принадлежность к определенной социальной группе (ветеран, руководитель, ведущий специалист, наставник и др.), то формируются

мотивы служебного продвижения, получения разряда, степени или звания, закрепления за рабочим местом и т.д., которые не обязательно предполагают трудовую активность работника, так как могут достигаться при помощи других видов деятельности.

Мотивация труда - важнейший фактор результативности работы. Более того, низко мотивированный работник обходится очень дорого обществу. Он малопродуктивен, воспроизводит незрелого социального работника, невосприимчивого к возможности зарабатывать больше путем роста производительности труда, тем больше убивает инициативу.

При анализе мотивации к труду важно учитывать возрастные особенности, с целью понимания мотивов и наличие переломных моментов в преддверии новообразований в конкретный возрастной период. По периодизации И.Ю. Кулагинной молодость начинается с семнадцатилетнего возраста, заканчивается в двадцать восемь - тридцать лет. Основной задачей молодости является включение во все виды социальной, профессиональной жизни и освоение ролей [5].

Основной категорией в период молодости выступает смысл жизни, связанный с внутренним мотивированием собственных действий, обретение индивидуальных жизненных ориентаций. Проблема смысла жизни возникает из-за несоответствия мотивов с поставленной целью, не приводящей к достижению предмета потребности.

Кризисы, сопутствующие данному возрасту: начиная с 20 лет возникают, если человек вступает в семейные отношения, то его идеализированное представление переходит к более сложному реальному миру; 24 - 26 лет поиск альтернатив для реализации собственного «Я»; 30 лет кризис амбиций или первой зрелости, выражается конфликтом выбора семья или карьера.

Разрешение кризиса полностью зависит от индивидуальных особенностей, как личности, так и самой проблемы. Однако, надо помнить, что кризис возникает не только в определенные возрастные периоды, но и при блокировании целенаправленной жизнедеятельности индивида [3].

В период молодости формируется устойчивое отношение к самому себе, семейным, профессиональным и социальным обязанностям. Новообразованием данного возраста считают семейные отношения и чувство профессиональной компетентности.

Личностный рост - это процесс внутреннего развития, самоактуализации, во время которой человек полностью раскрывает свои ресурсы, реализуя свои возможности. Самоактуализация, по К. Роджерсу, в свою очередь определяется стремлением человека к росту, развитию, самостоятельности, самовыражению, активизации всех возможностей своего организма [2]. Сущностью личностного роста является процесс становления индивидом самим собой, осознавая внутренний опыт как собственное «Я». В соответствии с этим К. Роджерс выделяет закон личностного роста по формуле «если - то» говоря о том, что наличие определенных условий в человеке актуализирует процесс саморазвития, ведущий к личной зрелости и целостности. Критериальные изменения личностного роста относятся к взаимодействию человека с внутренним и внешним миром. Где внутренним (интраперсональным) критерием являются: признание и принятие себя, вера в свой организм; открытость внутреннему опыту; понимание себя; осознавать ответственность за себя; сохранять целостность

личности; постоянно прибывать в процессе изменений. Внешним (интерперсональным) критерием являются: принятие и понимание других людей; социализироваться; творчески подходить к изменениям.

В качестве инструментария для эмпирического исследования использовались методики: мотивационный профиль личности Ш. Ричи и П. Мартина и методика цветовых метафор И. Л. Соломина.

Для того чтобы оценить достоверность эксперимента была проведена процедура проверки статистической гипотезы H_0 и H_1 , где: гипотеза H_0 гласит об отсутствии различий между независимыми выборками; а гипотеза H_1 является противоположной гипотезе H_0 .

Для проверки нулевой гипотезы об отсутствии различия в двух средних независимых выборках был использован t-критерий Стьюдента.

В качестве 100% выступают количество испытуемых в выборке (всего 16 менеджеров из двух структурных подразделений) - каждая выборка по 8 менеджеров.

Методика цветовых метафор позволяет оценить основные характеристики мотивационной сферы, такие как «базовые потребности», «актуальные потребности», «удовлетворенность базовых потребностей», «источники стресса» и т.д. Удовлетворенность базовых потребностей, определяется совпадением данной потребности с цветом понятия «Мое настоящее», что даёт возможность предполагать о том, что человек может в достаточной мере удовлетворить их в настоящий момент. Если базовые потребности связаны с понятием «Мое будущее», то человек рассчитывает на их будущее удовлетворение. Связь базовых потребностей с понятием «Мое прошлое» может указывать на то, что они удовлетворялись ранее. Если базовые потребности не ассоциируются ни с настоящим, ни с будущим, ни с прошлым, это свидетельствует о наибольшей степени фрустрации.

Актуальные потребности - это ситуационно обусловленные потребности, возникшие под влиянием обстоятельств извне. Определяется понятием «Мое настоящее», другими словами, чем в данный момент он вынужден заниматься. Мотивы трудовой деятельности - определяются потребностями и эмоциональными переживаниями, которые обозначаются теми же цветами, что и понятие «Моя работа».

Отношение к себе - уровень самооценки и удовлетворенности испытуемого собой. Определяется по рангам цветов, которыми обозначены понятия «Каким я хочу быть» и «Какой я на самом деле».

Таким образом, методика цветовых метафор ориентирована на диагностику широкого круга отношений и мотивов. Круг можно расширять и изменять за счет необходимым образом подобранных понятий.

Мотивационный профиль личности используется для выявления факторов мотивации. Мотиваторы - это факторы, которые повышают эффективность работы человека или его удовлетворенность, так как соответствуют его внутренним потребностям (мотивам), которые в настоящий момент не удовлетворены частично или полностью.

Тест позволяет выявить потребности и стремления работника, и тем самым получить представление о его мотивационных факторах [7]. С помощью данного теста можно выявить относительную ценность 12 мотиваторов:

Базовыми потребностями испытуемых в контрольной группе на констатирующем этапе выступают общение, стремление, успех, моя цель, радость, знание, моя мать и дети. Выявлена удовлетворённость базовых потребностей у 50% испытуемых, а максимально высокий уровень самооценки у 38%. В будущем большинство испытуемых планирует перемены, есть перспективные планы. «Мое будущее» сопоставлено с понятиями: цель, успех и стремление. На констатирующем этапе исследования понятие «работа» у менеджеров в контрольной группе является главной составляющей. Отношение к работе соотносят с понятиями «моя профессия», «свобода», «моя карьера», «материальное благополучие», «семья», «мои коллеги», «конкуренция». Труд соотносят с понятиями «мое прошлое», «бизнес», «техника» и «раздражение».

В экспериментальной группе базовыми потребностями являются следующие понятия: «стремление», «моя цель», «радость», «дети», «общение», «успех», «знания» и «моя мать». Актуальные потребности связаны с понятиями «моя мать», «природа», «знания», «зарботок», «мой муж (моя жена)», «перемены». Выявлена удовлетворенность базовыми потребностями у 63% испытуемых, а максимально высокий уровень самооценки у 50%. Удовлетворённые базовые потребности выражены у 38% испытуемых в понятиях: «зарботок», «знание», «мой ребенок», «природа», «мой муж», «моя мать», и у 25% - «эмоции», «общение», «любовь», «моя профессия», «мое предприятие», «успех», «свобода», «перемены», «конкуренция, конфликты», «дети», «материальное благополучие». Будущее большинство испытуемых видят в карьере, предприятии и зарботке.

У 50% испытуемых высокая самооценка и максимальный уровень удовлетворённости. Профессиональная направленность человека особо высока у экспериментальной группы и выражена понятиями: «моя карьера», «работа», «моя профессия». Профессия у испытуемых идентифицируется с благоприятными цветами. Понятие «Труд» ассоциируется с понятием «власть» у 63% испытуемых, и «карьера» у 38%.

По результатам методики «мотивационный профиль личности» в контрольной группе у 62,5% испытуемых потребность в высокой зарботной плате и потребность в структурированной работе, у 50% - потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения и в хороших условиях, у 12,5% - потребность в завоевании признания, а также в потребности быть креативным и самосовершенствоваться.

В экспериментальной группе результаты данного теста показали высокую значимость потребности в сравнении с отклонением моды и медианы (больше на 10 баллов): 50 % испытуемых имеют материальную потребность; 25% нуждаются в хороших условиях, в структурированной работе и в самосовершенствовании; 12,5% в стабильных взаимоотношениях, признания и социальных контактах, креативности и интересной общественно полезной работе.

При выполнении статистического анализа данных мотивационного профиля личности были определены t-критерии Стьюдента и подтверждена гипотеза H_0 на уровне значимости 5%, которая гласит об отсутствии различий между независимыми выборами.

На основании результатов тестов можно сделать вывод, о неудовлетворительном уровне мотивации к труду у большинства менеджеров,

сопровождающийся отсутствием стремления к самосовершенствованию, и неудовлетворенностью базовых потребностей. Для увеличения показателей, влияющих на мотивацию к труду, был составлен тренинг личностного роста с целью подтверждения основной цели исследования.

Проблемой связанной, так или иначе, с личностным ростом занимались: Ш. Бюлер, Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, О.И. Мотков. Актуальностью данной развивающей тренинговой программы является тенденция стремления менеджеров к самоактуализации и реализации своих способностей, благодаря личностному росту.

Исходя из поставленной цели тренинга создать условия для личностного роста сотрудников, можно выделить целый ряд **задач**, отражающих специфику программы:

- 1) сформировать представление о своем будущем и настоящем;
- 2) определить собственную систему жизненных ценностей;
- 3) развить себя как личность, в обретении и осознании своей идентичности;
- 4) осознать важность собственного мнения для стабильности своего «Я».

В качестве теоретической основы тренинговой программы взята концепция Э. Эриксона, а также некоторые положения социальной психологии, непосредственно в практических занятиях тренинга в работе с группой использовались упражнения с проектными технологиями, арт-терапии, телесно-ориентированной терапии, упражнения с элементами аутотренинга и другие.

Особенности построения тренинговых занятий:

- 1) принцип постепенного погружения и выхода из травмирующей ситуации (внутри упражнения, внутри занятия, внутри коррекционно-развивающей работы);
- 2) начало и конец занятия должны быть ритуальными, чтобы сохранить ощущение целостности и завершенности занятия;
- 3) в тренинговые занятия включаются игры (упражнения, приемы), которые соответствуют задачам коррекционно-развивающего этапа;
- 4) все занятия тренинга имеют общую гибкую структуру, наполняемую разным тематическим содержанием;
- 5) занятие состоит из нескольких частей, каждая из которых может быть использована самостоятельно.

Тренинговая программа состоит из трех частей.

Часть 1. Вводная: цель - настроить группу на совместную работу, установить эмоциональный контакт между всеми участниками. Основные процедуры работы - приветствия, игры с именами. Диагностика состояния группы до начала тренинга

Часть 2. Основная: - включает смысловую нагрузку всех занятий. В нее входят этюды, упражнения, игры, направленные на личностный рост участников: жизненный путь, целостное представление о жизни; управление временем; работа с ценностными ориентациями; личностные качества, определение значения индивидуальных качеств личности и обучение приемам их развития; формирование паралингвистических и оптокинетических навыков общения; стили и модели поведения; мобилизация потенциала участников в ходе решения задач использование опыта для решения актуальных задач.

Часть 3. Завершающая часть: целью занятий создание у каждого участника чувства принадлежности к группе и закрепление положительных эмоций от работы на тренинговых занятиях, через коллективную деятельность, диагностика состояния группы после тренинга.

Данные теста цветовой метафор контрольной группы на констатирующем этапе исследования содержат информацию о том, что базовыми потребностями у большинства испытуемых выступают: общение, стремление, успех, моя цель, радость, знание, моя мать и дети. На контрольном этапе в базовые потребности добавились понятия эмоции, люди, заработок и мой ребенок. Удовлетворение базовых потребностей определяется с помощью связи, с настоящим указывая на достаточное эмоциональное благополучие и возможности их удовлетворения в данный момент. У контрольной группы показатели на констатирующем и контрольном этапах идентичны и отображают процент менеджеров с удовлетворенностью базовых потребностей - 50% и с максимально высоким уровнем самооценки - 38%.

В экспериментальной группе на констатирующем этапе базовыми потребностями являются: стремление, моя цель, радость, дети, общение, успех, знания, моя мать. На контрольном этапе пополнились понятиями: моя карьера, свобода, перемены. Удовлетворенность потребностей на констатирующем этапе выявлена у 63% испытуемых, а на контрольном этапе зафиксировано у 75%, что показывает тенденцию к повышению процента менеджеров с удовлетворёнными базовыми потребностями. Высокой уровень самооценки на контрольном этапе зафиксирован у 63% менеджеров, что показывает тенденцию к личностному росту, по отношению с констатирующим этапом, на - 13%.

Профессиональная направленность человека по показателям «моя карьера», «работа», «моя профессия», идентифицируется в выборе цвета со значимыми для большинства людей понятиями. Труд ассоциируется у испытуемых с понятиями: власть, карьера, работа; карьера - с планами на будущее.

Результаты теста мотивационного профиля личности в контрольной группе показали изменения в социальных контактах, которые отразились в расширении круга общения в целом у 12,5% испытуемых.

В экспериментальной группе результаты теста мотивационного профиля личности на контрольном этапе по отношению к констатирующему этапу после проведения психолого-педагогического эксперимента - тренинга личностного роста, наблюдалось увеличение на 50% потребности формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, что позволяет предположить, что тренинг личностного роста в том числе и повлиял на сплочение сотрудников, это отражается в появлении доброжелательного интереса сотрудников друг к другу;

- также отмечалось увеличение на 37,5% потребности в высокой заработной плате и увеличение на 25% потребности во влиятельности и власти, можно предположить о зависимости данных потребностей от показателя самооценки;

- увеличение на 12,5% потребности в социальных контактах и в креативности свидетельствует о тенденции к проявлению пылкости, любопытства, нетривиального мышления;

- увеличение на 14,5% потребности в совершенствовании, росте и развитии, как личности, показывает желание самостоятельности, независимости, самосовершенствования;

- снижение к зоне нормального отклонения от моды и медианы показателей потребностей в интересной, общественно полезной работе, и потребности в завоевании признания.

Статистическая значимость различий связанных выборок по мотивационному профилю личности отображается на уровне значимости 5%. В молодости активность человека направлена на овладение профессиональной деятельностью, приобретение в ней определенного положения и на создание, сохранение собственной семьи, познание и принятие ролей родителя, супруга, а также на освоение и применение норм общественной жизни.

Список литературы:

1. Баранова О.В. Мотивация социально-педагогической деятельности и её развитие у студентов педагогического колледжа [Текст] / О.В. Баранова. - Иркутск, 2002. - 154 с.
2. Большой толковый словарь терминов по психиатрии [Текст] / В.А. Жмуров. - М.: Джангар, 2010. - 864 с.
3. Залевский Г.В. Введение в клиническую психологию [Текст]: учеб. Пособие для студ. Учреждений высш. проф. образования / Г.В. Залевский. - М.: Издательский центр «Академия», 2012. - 208с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2009. - 512 с.
5. Кулагина И.Ю. Психология развития и возрастная психология [Текст] / И.Ю. Кулагина, В.Н. Колюцкий. - М.: Триеста, 2011. – 432с.
6. Организационная психология: тексты лекций [Текст]: учебное пособие/ М.В. Шамардина. Барнаул: Изд-во Алт.ун-та, 2014. – С.121-162.
7. Ричи Ш. Управление мотивацией. 12 факторов мотивации [Текст] / П. Мартин, Ш. Ричи. - М.: ЮНИТИ-Дана, 2009. – 400с.