Грудистова Е.Г.
Формирование мотивов самоактуализации личности как критерий успешности
соискателя на рынке труда

*ФГБОУВО «Братский государственный университет»
(Россия, Братск)*

doi:10.18411/spc-08-04-2019-11

idsp: sciencepublic-08-04-2019-11

В условиях свободно функционирующего рынка труда и отсутствия централизованного распределения выпускников профессиональных учебных заведений важным фактором, обеспечивающим успешность и конкурентоспособность соискателей работы, является высокий уровень их мотивации, причем как к работе в конкретной организации, так и в целом – к труду и самореализации в трудовой деятельности. Данное утверждение признается многими специалистами – теоретиками и практиками в области управления персоналом (например, [1-5]). В этой связи возникают вопросы – что из себя представляет мотивация к труду и к самореализации, и как можно обеспечить ее высокий уровень?

Для ответа на первый вопрос необходимо рассмотреть существующие подходы к объяснению мотивации. В результате становится ясно, что под мотивом следует понимать внутреннее состояние человека, побуждающее его действовать в целях удовлетворения имеющихся потребностей, а мотивация соотносится с управленческой деятельностью и представляет собой «совокупность мотивов объекта управления, направляющая и регулирующая его деятельность» [6, с. 23]. Говоря о мотивации, следует иметь в виду, что у человека одновременно имеются множество мотивов, причем в каждый конкретный момент времени одни из них более актуальны, а другие – менее. В результате можно говорить о мотивационной структуре личности, это «состав и соотношение различных мотивов, влияющих на поведение личности» [7, с. 16]. Взаимодействие различных мотивов и результаты такого взаимодействия объясняются различными теориями, в том числе теорией иерархии потребностей и мотивов А. Маслоу. Именно в ней на высшем уровне выделяется потребность в самореализации. А. Маслоу пишет: «Человек должен быть тем, чем он может быть. Люди должны сохранять верность своей природе. Эту потребность мы можем назвать самоактуализацией» [8, с. 68]. При этом самоактуализация рассматривается А. Маслоу как желание человека проявить то, что в нем заложено природой, обеспечить реализацию всех потенциально имеющихся качеств, в том числе в процессе трудовой деятельности.

Рассматривая мотивацию трудовой деятельности с точки зрения управления, хочется отметить, что объект управления может быть не только внешний (другой человек, подчиненный). Возможно и самоуправление, когда сам человек оказывается способным развивать свою мотивацию. В нашем случае, когда речь идет о конкурентоспособности человека на рынке труда, способность самостоятельного воздействия на собственные мотивы, на мотивационную структуру поведения становится одним из главных способов успешного поиска работы и последующего продвижения по карьерной лестнице. Это подтверждается практикой, а также многовековой историей человеческого общества. Не случайно еще 200 лет назад И.С. Тургенев в своем романе «Отцы и дети» сказал словами своего героя: «Каждый человек сам себя воспитать должен».

Ответ на второй вопрос – о способах воздействия на мотивационную структуру человека – менее очевиден, требует проведения дополнительных исследований. Причем, как представляется, данное воздействие и способы воздействия следует выбирать, исходя из существующей структуры мотивов объекта управления, а также с

учетом того, на каком рынке труда находится объект (потенциальный, циркулирующий или внутрифирменный) и какую социальную роль в обществе он играет (подчиненный, руководитель, глава семейства, иждивенец, пенсионер и т.д.). Что касается видов рынка, то довольно большой объем потенциальных соискателей рабочих мест имеется в системе профессионального образования, которая, собственно говоря, призвана не только формировать профессионально-квалификационные навыки и компетенции, но и воспитывать обучающихся, создавать у них определенные ценностные ориентиры и мотивы необходимого поведения на рынке труда. При этом развитие необходимой для конкурентоспособного положения выпускников мотивационной структуры является одной из задач, стоящих перед профессиональными учебными заведениями. А это предопределяет необходимость, во-первых, выяснения того, насколько развит мотив самоактуализации у обучающихся, во-вторых, решения вопроса формирования соответствующих мотивов и профессиональных компетенций в рамках реализуемых образовательных программ.

В качестве примера изучения степени развития мотива самоактуализации может быть использована методика А.В. Лазукина [9], предполагающая оценку 11-ти параметров:

- ориентация во времени, характеризующая степень того, насколько индивид ценит настоящее время как единственно способное обеспечивать полезные результаты посредством конкретных действий (в противовес сожалениям о прошлом и мечтам о будущем);
- ценности как представления о том, что есть хорошо, а что плохо, и обеспечивающие возможность достижения гармонии во всем – в отношениях с другими людьми, в работе, в учебе;
- взгляд на природу человека, характеризующий мнение людей о том, насколько человек способен ставить цели, трудиться, достигать их и, постоянно совершенствуясь, обеспечивать развитие общества;
- потребность в познании, т.е. желание создавать новые знания и впечатления, тем самым обеспечивая базу для непрерывного совершенствования самого себя и окружающего мира;
- стремление к творчеству, т.е. желание действовать и получать удовлетворение от деятельности;
- автономность как характеристика психического здоровья личности, зрелости, свободы для того же творчества;
- спонтанность. У автора данной методики спонтанность – это характеристика уверенности в себе, свойственное самоактуализировавшимся людям; спонтанность соотносится со свободой, естественностью. Стоит заметить, что хотя мы не разделяем подобную точку зрения, считая спонтанность чертой незрелого человека, не думающего о последствиях своего поведения, в рамках исследования мотива самоактуализации личности данный параметр может учитываться как характеристика человека самодостаточного (что, собственно говоря, и предполагает реализованную самоактуализацию); либо его можно учитывать со знаком «минус», уменьшая на получившееся значение общий результат исследования;
- самопонимание как характеристика уверенных в себе людей;
- аутосимпатия, являющаяся основой психического здоровья и цельности личности (не случайно, одна из религиозных заповедей «возлюби ближнего, как самого себя», что означает априори наличие любви к себе). Аутосимпатия рассматривается как характеристика адекватной самооценки;

- контактность, т.е. общительность человека, способность устанавливать прочные связи с окружающим миром. Необходимо отметить, что данная способность, как и следующая изучаемая характеристика, очень важна для достижения субъектом – соискателем или уже занятым – поставленных целей на рынке труда;
- гибкость в общении, т.е. способность адекватного общения, наличия или отсутствия стереотипов, мешающих формированию благожелательного отношения со стороны окружающих.

В целях получения информации о степени проявления мотива самоактуализации у студентов, обучающихся по профессиональным образовательным программам высшего образования, нами было проведено исследование на базе Братского государственного университета, в котором приняли участие студенты экономических и строительных направлений подготовки. Результаты исследования представлены на рис. 1.

Рис. 1. Степень проявления потребности в самоактуализации

Как видим, потребность в самоактуализации в целом оказалась невысокой, всего 52,8%. Возможно, это связано с тем, что студенты – только лишь формирующиеся личности, в их мотивационной структуре пока преобладают потребности более низкого уровня. Как и ожидалось, студенты в меньшей степени склонны действовать спонтанно. Они готовы к творчеству, понимают важность настоящего времени, а также демонстрируют наличие традиционно приписываемых самоактуализирующимся личностям ценностей. Однако, как ни странно, студенты имеют малую потребность в познании, они невысокого мнения о человеке. Вызывают опасения и такие характеристики, как негибкость в общении и невысокий уровень контактности. Подобная ситуация предопределяет необходимость активной работы со стороны педагогического состава вуза по формированию «нового взгляда на жизнь», главный девиз которого можно было бы обозначить просто: «Действуй!». Большое значение в претворении в жизнь подобного девиза, на наш взгляд, имеет пропаганда деятельностного образа жизни (например, обязательное участие каждого студента во внутривузовских научных и практических мероприятиях в сочетании с моральным и материальным стимулированием отличившихся). Другим направлением учебно-воспитательной работы является делегирование студентам полномочий и ответственности за реализацию каких-либо мероприятий (например, День открытых дверей). Последнее, на наш взгляд, обеспечит также повышение уровня контактности и гибкости в общении. Подобные действия вполне соответствуют реализации принципов менеджмента качества образовательными учреждениями высшего профессионального образования [10].

В случае проведения опроса с помощью рассмотренной методики другого контингента (безработные, обратившиеся в Центр занятости населения, либо желающие сменить работу, персонал организаций, домохозяйки, решившие

возобновить трудовую деятельность, и проч.) выбор методов воздействия должен осуществляться аналогично – с учетом полученных результатов и имеющихся у субъекта управления возможностей и ресурсов. При этом в отношении управления персоналом вопрос развития мотивов самоактуализации обусловлен необходимостью повышения конкурентоспособности организаций на товарном рынке, что возможно как за счет применения инновационных технологий производства, так и за счет повышения уровня трудовой мотивации персонала [11].

1. Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 3-е изд., пер. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 320 с.
 2. Патласов, О.Ю. Маркетинговое управление рынком труда: учебное пособие для студентов вузов. – Омск: Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина, 2003. – 944 с.
 3. Маленкова И.Н., Харитонов П.В. Теоретические и прикладные аспекты формирования качества рабочей силы // Актуальные вопросы экономики региона: анализ, диагностика и прогнозирование. Материалы V Международной студенческой научно-практической конференции. Нижегородский филиал МИИТ; редактор: Н.В. Пшениснов. – 2015. – С. 65-67.
 4. Крыжанова Л.С. Интеграция рынка труда и рынка образовательных услуг для обеспечения сбалансированности национального рынка труда // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. – 2018. Т. 18. - № 3. – С. 14-18.
 5. Реутов Н.Н. Управление конкурентоспособностью выпускников вузов на рынке труда // Социально-гуманитарные знания. – 2012. - № 8. – С. 85-91.
 6. Поварич, И.П. Стимулирование труда: Системный подход / И.П. Поварич, Б.Г. Прошкин. – Новосибирск: Наука, Сиб. отделение, 1990. – 198 с.
 7. Слинкова, О.К. Системный подход к исследованию трудовой мотивации и организационной культуры: постановка проблемы / О.К. Слинкова; отв. ред. И.П. Поварич. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2005. – 217 с.
 8. Маслоу, А. Мотивация и личность / Абрахам Маслоу. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.
 9. Слинкова О.К., Слинков А.М., Пастухова Д.А. Исследование мотивации личностного роста студентов в процессе вузовского обучения // Экономика и предпринимательство. – 2017. - № 3-1 (80). – С. 774-779.
 10. Патрусова А.М., Слинкова О.К. Применение принципов менеджмента качества в образовательных учреждениях высшего профессионального образования // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2013. – Т. 1. – С. 277-284.
 11. Слинков А.М. Развитие трудовой мотивации работников банков // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2009. - № 3. – С. 104-107.
-