

важеннями вони повинні працювати. У табл. 5 зазначені результати аналізу відповідних ідей і визначений ступінь наділення працівників повноваженнями, який найбільш доцільний для НВК "ФЕД".

Таблиця 5

Результати аналізу та визначення ступеня наділення працівників повноваженнями НВК "ФЕД"

Ситуаційні фактори	Від	Оцінка					До
Базова стратегія	Низькі ціни, великі обсяги	1	2	3	4	5	Диференційований, персоналізований підхід
Ставлення до споживача	Короткострокова орієнтація	1	2	3	4	5	Довгострокова орієнтація
Технологія	Проста, рутинна	1	2	3	4	5	Складна, нерутинна
Навколишнє бізнес-середовище	Стабільна, передбачувана	1	2	3	4	5	Динамічна, непередбачена
Тип персоналу	Помірні або низькі потреби в зростанні, соціальні навички та навички міжособистісного спілкування	1	2	3	4	5	Високі потреби в зростанні, соціальні навички та навички міжособистісного спілкування

Сумарний середній показник по підприємству склав 17 балів за умови, що:

продуктно-орієнтований підхід, що є доречним у ситуаціях у діапазоні 5 – 10 балів;

підхід, при якому заохочуються пропозиції працівників, придатний для діапазону 11 – 15 балів;

підхід, орієнтований на залучення до планування роботи, відповідає діапазону 16 – 20 балів;

високий ступінь залучення працівників до управління у діапазоні 21 – 25 балів.

Таким чином, за результатами анкетування керівному складові НВК "ФЕД" рекомендується при виборі стратегії наділення працівників повноваженнями дотримуватися підходу, орієнтованого на залучення працівників до планування роботи підприємства.

Таким чином, у цьому дослідженні проведено узагальнення та класифікацію наукової думки з приводу становлення та розвитку теорій мотивації трудової поведінки; запропоновано методику комплексної оцінки умов формування трудового потенціалу та реалізовано її на практиці за наступними ознаками: мотивація трудової поведінки; відношення до праці; діагностика робочого місця; соціалізація; ціннісні орієнтації колективу; соціально-психологічний клімат; рівень наділення працівників повноваженнями; корпоративна позиція.

Подальшою перспективою дослідження у даному напрямку є розробка за результатами проведеного аналізу на базі запропонованої методики програми усунення виявлених вузьких міст у загальному стані трудового

потенціалу АТ задля подальшого підвищення трудової віддачі працівників.

Література: 1. Планирование социального развития коллектива производственного объединения: Методические рекомендации / Под ред. Д. А. Каримова, Ж. Т. Тощенко. — М.: Профиздат, 1987. — 208 с. 2. Управление трудовым коллективом: Учебник. — Свердловск: Изд. УрГУ, 1989. — 238 с. 3. Доронина М. С. Управление экономическими та соціальними процесами підприємства. Монографія. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. — 432 с. 4. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. — 7-е изд. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 692 с. 5. Фролов С. С. Социология организаций: Учебник. — М.: Гардарики, 2001. — 384 с. 6. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту: Підручник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. — К.: Академвидав, 2003. — 416 с. 7. Зайцева О. А. Основы менеджмента: Учеб. пособ. для вузов / О. А. Зайцева, А. А. Радугин, К. А. Радугин, Н. И. Рогачева; [Научн. ред. А. А. Радугин. — М.: Центр, 2000. — 432 с. 8. Колот А. М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с. 9. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. — СПб.: Питер, 2000. — 416 с. 10. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу: Навч. посібник. — Харків: Вид. Дім "ИНЖЕК", 2004. — 276 с. 11. Beach, Dale S. Personnel: The Management of People at Work. NY, 1970. — 844 p. 12. Pascale R. The Paradox of Corporate culture: Reconciling Ourselves to Socialization // California Management Review. — 1985. — №2. — P. 39 – 40.

Стаття надійшла до редакції
28.04.2005 р.

УДК 331.101.3

Сумин В. А.

МОТИВАЦИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕОРИЕНТАЦИИ

The structure of agents affecting the decision about the choice of profession is resulted. Statistical estimation of fact of influencing of the acquired knowledge is executed in the professional becoming and reorientation in professional activity The terms of forming of necessity in professional reorientation are determined.

Организация — это коллектив людей, объединенных в рамках определенного набора ролей и взаимодействий между ними для осуществления конкретной деятельности. Управление организацией рассматривается как процесс взаимосвязанных действий человека. В определенной роли (должности) действия человека по существу состоят в подчинении шаблонам, свойственным исполняемой роли. В его осознанной деятельности персонифицируется объективная направленность действий, диктуемая внешними стимулами и ограничениями, или экономическими интересами. Экономический интерес понимается как отношение человека, выступающего в определенной роли, к ресурсам и условиям их присвоения с точки зрения удовлетворения потребности. Возможность присвоения полезного результата и предупреждения ожидаемых потерь является основой по-

будительных мотивов к действию. Эти мотивы исходят от самого индивида, характеризуют его как собственника человеческого капитала, и их уместно называть внутренними экономическими стимулами. Таким образом, внешнее и внутреннее воздействие на человека (стимулирование) побуждает (мотивирует) человека к действию тогда, когда он осознает возможность удовлетворения потребности. Человек способен влиять на свои мотивы, усиливать или ограничивать действия и даже исключать их из своего мотивационного поля [1, с. 15].

Поведение людей не ограничивается одним отдельным мотивом, а, как правило, определяется их совокупностью с конкретным соотношением уровней мотивации. Образование, воспитание, культура, состояние внешнего и внутреннего рынков труда, пол, возраст, родители, интересы и другое оказывают влияние на процесс мотивации. Специалисты отмечают: чем качественнее человеческий капитал, чем совершеннее трудовые отношения, тем в меньшей мере имеет место потребность в стимулировании мотива и тем в большей мере человек ориентирован в движении по трудовому пути на цели организации. Эффективная трудовая деятельность специалиста представляется как продвижение вперед, которое дает большие полномочия, власть, более высокий статус, а совокупность всех квалификационных перемещений в этом продвижении составляет трудовой путь или карьеру работника.

В практике управления персоналом важная роль принадлежит мотивации, вернее статусной мотивации, которая является движущей силой в поведении индивида, обладающего значительным человеческим капиталом и связанного желанием занимать высокую должность, иметь более престижную работу. В целом основной статусной мотивации является желание человека быть признанным специалистом, неофициальным лидером, обладать авторитетом. Статусная мотивация является основой продвижения по служебной лестнице, или основной карьеры. Формирование устойчивого интереса работника к деятельности связывают с его горизонтальным и вертикальным продвижением по служебной лестнице, которое означает прирост авторитета и уважения среди коллег [1, с. 181]. В этом случае действия организации, их руководителей не могут быть сведены к простому реагированию на это продвижение или перемены, происходящие при движении по служебной лестнице. Необходимо сознательно на основе научно обоснованных процедур и предвидения мотивировать деятельность персонала системы управления в соответствии с целями организации. Специалисты считают, что решение этой задачи возможно на основе процесса трансформации или системного преобразования существующего состояния объекта в желаемое (то есть соответствующее цели организации). Любая деятельность в группе нуждается в управлении; действующие и будущие менеджеры, проходящие обучение в специализированных организациях, вузах, центрах подготовки и переподготовки специалистов должны быть готовы к изменениям или реориентации в профессиональной деятельности. Требования, определяющие компетентность менеджеров, должны предусматривать наличие у руководителей и специалистов знаний о системной организации профессиональной реориентации [2, с. 14 – 19]. Важнейшей функцией процесса профессиональной ориентации и реориентации является мотивация, в которой

практически отсутствует внешнее воздействие человека.

Эффективная деятельность руководителя и специалиста состоит в том, чтобы обеспечить такое развитие деятельности подчиненных, которое позволит им справляться с текущими задачами лучше, чем в прошлом. Специалисты в области управления отмечают, что человек в своей трудовой деятельности проходит ряд последовательных этапов, которые необходимо учитывать при планировании служебной карьеры [3, с. 198 – 201]. Следует иметь в виду, что все достижения организации связаны с использованием важнейшей составляющей нематериальных активов — людских ресурсов, которые ей (организации) не принадлежат. Поэтому не требует особых пояснений значение политики управления трудовыми ресурсами и, в том числе, квалифицированным персоналом. В современной экономике имеет место рост значимости людских ресурсов, поскольку человеку не нравится пребывать в нестабильном окружении. Человек стремится к овладению всеми формами знаний для успешного выживания, что ведет к глубоким изменениям способов деятельности и, в особенности, в управлении организацией. Людские ресурсы, утверждает Доминик Ру, играют главенствующую роль, поскольку являются движущей силой и выражением процесса всех изменений в организации. Поэтому обучение и профессиональная подготовка людей необходимы не только для того, чтобы вносить изменения, а и для того, чтобы приумножить компетентность и умения, необходимые в их деятельности [4, с. 386 – 388]. Следует отметить, что в настоящее время отсутствуют работы, посвященные профессиональному становлению в ходе обучения в учебных заведениях, хотя всем известно, что в большинстве своем выпускники вузов не верят в успешность трудоустройства по завершении этого обучения. Диплом большинством из них рассматривается не как свидетельство о квалификации, а как атрибут, обеспечивающий определенные преимущества по отношению к иным участникам рынка труда, у которых дипломов нет. Инициативные молодые люди, чтобы быть востребованными в большем квалификационном диапазоне рынка труда, стремятся дополнительно получить специальность, расширяющую возможности использования полученных ранее знаний (дипломов) в области конкретных абстрактных и естественных наук и видов деятельности. Так, выпускники-технологи поступают на факультеты и в институты повышения квалификации при университетах с целью получения квалификации в сферах экономики, менеджмента, хозяйственного права. Таким же образом поступают владельцы университетских дипломов, преподаватели естественных дисциплин, иностранных языков, врачи, биологи, офицеры вооруженных сил и иных силовых структур. В большинстве своем решение о получении второй специальности возникает тогда, когда мотивация личности в прежней профессиональной деятельности или профессиональная ориентация были сформированы под влиянием внешнего окружения, без учета личностных ценностных ориентаций, способностей, а также сложившихся спроса и предложения на рынке труда. Очевидно, что успешная профессиональная деятельность зависит от внешнего окружения, мотивации продвижения личности в направлении цели, определенных организацией и системой общественных отношений, обеспечивающих согласование эко-

номических и социальных интересов организации и ее сотрудников, то есть потенциальных и фактических работников, думающих о профессиональном росте.

Современная экономическая теория характеризует рынок труда как ресурсный, где объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда (способности индивида к труду) определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени. Приняв решение о предложении рабочей силы, индивид варьирует ее использование путем увеличения количества человеко-часов труда до определенного момента (эффект замещения), когда вследствие увеличившегося дохода возрастает ценность досуга. При этом эффект замещения и эффект дохода сугубо индивидуальны и действуют в противоположном направлении. Эффект дохода возникает тогда, когда высокая заработная плата рассматривается как источник возможности расширить свой досуг, свободное время [5, с. 66 – 81]. Такая трактовка эффекта дохода представляется несколько упрощенной, поскольку работник в этом случае удовлетворяет две потребности: потребность в высокой заработной плате и потребность в досуге, в то время как теории мотивации утверждают, что человек имеет врожденную систему или иерархию потребностей [1, с. 18]. Для рынка труда индивид стремится сформировать личный ресурс труда таким образом, чтобы он был востребован и позволял удовлетворить все обозначенные иерархией потребности (А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Т. Шульц, Е. Флемхотц). При этом практически все работы, посвященные мотивации поведения людей, представляют классическую трактовку иерархии потребностей, оставляя без внимания тот факт, что социум обуславливает формирование причин, побуждающих к действию, исходя из ресурсов (дохода и его эффекта), которыми располагает индивид, совершающий поиск будущей профессии. Эта особенность характерна и для лиц, которые обучаются в вузах, а также в центрах переподготовки и повышения квалификации. В этом случае можно наблюдать иную, отличную от классической иерархии последовательность удовлетворения потребностей и особенности их динамики. Современная система высшего образования позволяет студентам четвертых и пятых курсов, а также лицам, уже имеющим квалификационные степени, получить второй диплом, который по мнению обучающихся расширит кругозор, профессионализм и возможности самореализации как ресурса труда. Однако эти ожидания приращения личностного или человеческого капитала обозначают также состояние неуверенности, раздвоения, разделения ценностных ориентаций личности (состояние бифуркации). Приумножение знаний в этом случае лишь повышает вероятность благополучного исхода (предупреждение неуверенности) [6, с. 41]. Изложенное свидетельствует о необходимости изучения причин, побуждающих молодых людей к профессиональной подготовке и переподготовке в системе высшего образования страны.

Поскольку задача исследования недостаточно структурирована, процесс ее решения был разделен на три этапа: информационное распознавание, формирование мыслеформы решений, исследование возможных решений. Информационное распознавание представляет собой мыслительный процесс принятия решения о том, какую информацию необходимо предварительно полу-

чить, кто ею располагает и какой период эта информация должна характеризовать. Процесс формирования мыслеформы решений представляет собой виртуальное моделирование взаимосвязей элементов исследуемого информационного массива, то есть таких, которые должны или могут проявиться. На этом этапе исследователь прибегает к эвристическим методам, которые предполагают использование неупорядоченного знания или интуитивных оценок при решении задач, не имеющих конкретного математического описания. Эвристические методы основываются преимущественно на аналогии и неполной индукции. Последний этап представляет осмысление возможных результатов или решений. Он включает все процедуры, которые позволяют исследователю оперировать данными, поступающими как из внутренних, так и внешних источников. Процесс исследования на этом этапе представляет собой поиск процедур обработки исходных данных с целью получения заданного результата и определения направлений дальнейших исследований.

Обобщенный анализ теорий мотивации позволяет утверждать, что профессиональная деятельность личности определяется совокупностью осознаваемых причин выбора или мотивов действий и поступков человека. Непосредственно действия и поступки человека зависят от ожидаемого вознаграждения. В общем виде ценность этого вознаграждения может быть измерена единым абстрактным показателем — уровнем удовлетворения потребности или потребностей.

Анализ публикаций, посвященных проблеме мотивации, позволяет сделать несколько комментариев к настоящему исследованию. В начале самостоятельного жизненного пути молодые люди, став студентами вузов, в процессе обучения утверждают в мысли, что станут квалифицированными специалистами по избранной при поступлении профессии, или же начинают осознавать, что избранная профессия не нравится, неинтересна или не в полной мере соответствует призванию, потенциальным способностям. Возникает ситуация реориентации и, более того, бифуркации в профессиональном становлении. Система высшего образования в Украине позволяет студентам и специалистам осуществить профессиональную реориентацию путем обучения в институтах и центрах повышения квалификации университетов второй специальности. Это позволяет студентам, проходящим такое реориентационное обучение, актуализировать свои потенциальные способности к иной деятельности, отвечающей ценностным ориентациям, и являющейся важнейшим условием их эффективной деятельности в будущем. Принятие решения о профессиональной переориентации происходит под воздействием ряда причин (мотивов) при наличии доминирующей, которая и определяет ценностные ориентации личности. Поскольку мотивы формируются на основе потребностей, уже сам факт профессиональной реориентации свидетельствует о том, что на этапе профессионального становления проблема побуждения человека к труду связана с конкретным удовлетворением потребности в актуализации способностей к эффективному труду и ожиданиями в будущем на этой основе удовлетворения потребностей. Если воспользоваться идеями теории иерархии потребностей А. Маслоу [1, с. 19 – 22] можно априори предположить что студенты, проходящие обучение второй специальности в результате такого акта стремятся

удовлетворить в известной степени потребности в признании, уважении и самовыражении. Предположение основано на том, что в самом начале самостоятельного жизненного пути индивид в социуме стремится удовлетворить потребности высших уровней иерархии, что не противоречит самой идее иерархии, поскольку потребности низших уровней в известной мере уже удовлетворены за счет социальных институтов и семьи. Но при этом каждый социальный слой общества имеет свои значимые уровни и динамику удовлетворения потребностей на временных отметках жизненного пути.

Задача исследования основывается на идее (интуитивном предположении) зависимости порядка удовлетворения потребностей обучаемым от внешнего окружения, поскольку источником формирования этих предпочтений является его окружение и оно определяет условия жизнедеятельности будущих и состоявшихся (имеющих дипломы о высшем образовании) специалистов. В исследовании оценки ориентированы на будущее, но при этом они частично или полностью взаимосвязаны с уже состоявшимися в прошлом событиями, имевшими место в процессе обучения первой специальности.

Исследование является каузальным, поскольку решение поставленной задачи предполагает установление причинно-следственных связей. Оно представляет собой своеобразный эксперимент, в котором причины (факторы) не являются единственными условиями появления следствия, а позволяют сделать заключение о существовании таких связей.

Объектом настоящего исследования является молодой человек, решивший посвятить себя деятельности, результаты которой связаны с информационной сферой, а эффективность зависит от намерений или того, насколько им овладела настойчивая мысль о возможности или необходимости ее осуществлять. Поскольку настойчивая мысль добиться чего-либо выступает как мотив деятельности, для целей исследования использованы основные положения теории иерархии потребностей А. Маслоу, которая содержит самую подробную характеристику потребностей, побуждающих индивида к действию. В исследовании использован коммуникационный способ получения информации. Для этой цели была разработана анкета, в которой респонденту предлагалось дать информацию по 7 пунктам:

1. Возраст.
2. Квалификация (специальность).
3. Какая сфера деятельности представляет для Вас наибольший интерес?
4. Кто (или что) повлиял(о) на Ваше решение о получении первой специальности (родители, родственники, друзья, кино, телевидение, радио, пр.)?
5. Кто (или что) повлиял(о) на Ваше решение о получении второй специальности (родители, родственники, друзья, кино, телевидение, радио, пр.)?
6. По окончании второго образования Вы ожидаете изменений в деятельности?
7. По Вашему мнению в течение какого периода времени Вы удовлетворите свои потребности в соответствии с перечнем А. Маслоу?

По уровню стандартизации и содержанию информации приведенная анкета является открытой нестандартизированной, так как респондента не ограничивали определенным набором ответов, поставленных интервьюером с помощью многовариантных вопросов. Он отвечал

на вопросы в неформальной форме. Это объяснялось попыткой преодолеть сопротивление респондента в случае его нежелания выставлять на обозрение свои чувства и причины, побуждающие его к действию.

Опрос выполнен в трех учебных группах Центра повышения квалификации Донецкого национального технического университета. Студенты этих групп были разделены на две подгруппы. В первую вошли студенты старших курсов технических специальностей университета первого образования, во вторую — работающие специалисты с высшим образованием. Второе образование студенты Центра получили по специальности "Менеджмент предприятий". Общее число участников опроса составило 57 человек. В общей численности респондентов инженеры, инженеры-технологи и химики составили 53%, школьные преподаватели и переводчики — 22%, специалисты комплексных информационных технологий и системотехники — 14%, врачи — 6%. В общем числе лишь 51% опрошенных проявили наибольший интерес к деятельности в таких сферах и областях, как менеджмент, экономика и хозяйственное право; остальные 49% зафиксировали в своих ответах иные, явно не ориентированные на менеджмент, интересы — журналистика, юриспруденция, искусство, спорт и др. Это свидетельствует о том, что большая часть молодых специалистов стремится получить новую профессию, которая в настоящий момент востребована на рынке труда, но которая не является проявлением направленности личности. Можно предположить, что их последующая профессиональная деятельность по любой из двух специальностей обозначит ситуацию борьбы мотивов с определенной вероятностью реориентации, даже бифуркации. А это означает, что большинству из них не хватит всей жизни, чтобы полностью реализовать способности и, очевидно, эффективно удовлетворить свои потребности. Несомненно, что формирование данной ситуации связано с недостаточной предвзвешенной профессиональной ориентацией молодежи, которая в большинстве случаев происходит под влиянием родственников и знакомых и в меньшей мере — по иным причинам, в том числе и под воздействием средств массовой информации (табл. 1).

Из приведенных в табл. 1 данных видно, что доля молодых людей, окончивших школу и самостоятельно принявших решение о профессии составляет 34 – 48% от общего числа респондентов. Доля влияния родителей на выбор профессии меньше, она равна 29 – 38%. Причем на момент принятия решения о первой профессии эта доля ниже на 5 – 10%, а второго образования — на 22 – 33%, чем при самостоятельном выборе профессии. Отмеченная тенденция свидетельствует о том, что полученные на младших курсах знания оказывают существенное влияние на самостоятельную профессиональную реориентацию. В соответствии с законом Вебера различия влияния становятся ощутимыми или значимыми для принятия решения о необходимых изменениях по отношению к предметам, идеям и целенаправленным действиям, если эти различия превышают пороговый уровень чувствительности. Так, различие в цене на 15% и более является значимым для принятия решения о покупке [7, с. 319]. В нашем случае решение о профессиональной реориентации принимается в ситуации, когда значимость этого решения возросла относительно исходного индивидуального оценочного уровня.

ня самостоятельности или способности систематизировать, регулировать, планировать свою деятельность без помощи извне более чем на 20%. Несомненно, полученная оценка является лишь статистическим подтверждением факта влияния приобретенных знаний на волевые способности индивида в принятии решений.

Таблица 1

Структура влияния на решение о приобретении конкретной специальности

Группа студентов второго образования	Группа влияния на принятие решения, % от общего числа опрошенных						
	самостоятельно	родители	иные родственники	знакомые родителей	друзья, товарищи	книжки и периодические издания	кино, телевидение, реклама
Студенты старших курсов первого образования	Первое образование						
	34,2	28,9	2,7	23,7	-	2,6	5,3
	Второе образование						
	53,1	31,2	-	6,3	6,2	-	3,2
Дипломированные специалисты	Первое образование						
	48,4	38,7	3,3	6,4	3,2	-	-
	Второе образование						
	66,7	23,3	-	-	-	-	6,7

Эта оценка также подтверждается данными табуляции материалов по фактору ожидаемый период удовлетворения потребностей (табл. 2).

Таблица 2

Оценки ожидаемого периода удовлетворения потребностей

Возраст, лет	Ожидаемый уровень удовлетворения потребностей, %				
	Физиологических	Защитности и безопасности	В причастности и принадлежности	В признании, уважении	В самовыражении
1	2	3	4	5	6
Оценки априори					
до 19	4,9	7,7	7,5	9,3	12
19	7	3,4	5,4	7	4,4
20	7,4	6,1	10,8	8,3	7,3
21	5,8	9,8	11	11,8	10
Оценки апостериори					
22	7,3	5,7	9,9	9,8	16,2
23	6	6,3	6,4	7,6	7,7

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6
24	6,7	6,6	6	14,3	13,2
25	7,1	6,4	7,2	7,8	8
26 – 30	7,1	6,3	9,1	9,8	10,7
Более 30	1,5	5	3,1	3,5	3,6

Данные табл. 2 свидетельствуют о том, что по завершении студентами образования по двум специальностям минимальный разброс оценок ожидаемого периода удовлетворения потребностей будет иметь место для возрастной группы опрашиваемых 19 – 23 года, последующий минимум вариации ожидаемых оценок приходится на возрастную группу 26 – 30 лет, то есть статистические данные подтверждают сближение оценок удовлетворения принятых к анализу потребностей к среднему значению, что означает борьбу мотивов или появление точек безразличия и обуславливает необходимость активизации у специалистов потребности в профессиональном росте. Полученный результат обозначает самостоятельный предмет дальнейших специальных исследований мотивации в профессиональном становлении и реориентации в профессиональной деятельности.

В ходе обследования респонденты, отвечая на шестой пункт анкеты на основе эвристических рассуждений, преимущественно на использовании аналогии и неполной индукции обозначили сроки, по истечении которых удовлетворят свои потребности. Респондентам было предложено в соответствии с иерархией потребностей А. Маслоу дать временные оценки ожидания по их удовлетворению. Эта позиция обследования предусматривала получение информации, на основании которой будут выявлены мотивы и тенденции поведения личности, которые являются основой для прогноза будущего поведения, что по мнению автора исследования, делает прогноз более корректным, чем это возможно на основе изучения прошлого. Такая оценка соответствовала предварительному правдоподобному рассуждению, что достигнутые в прошлом периоде уровни удовлетворения потребностей не являются основанием для того, чтобы заявить, что в будущем индивид будет действовать так же, как и в прошлом. Нет сомнения, что в будущем его интересы и мотивы будут иначе побуждать к действию в соответствии с новыми целями.

Для выполнения поставленной задачи была выполнена табуляция возраста опрашиваемых по переменной "ожидаемый уровень удовлетворения потребностей". На основании полученных значений построен график, который позволяет представить ожидаемую динамику удовлетворения потребностей будущих специалистов в режиме профессиональной реориентации (рисунок).

Кривые, приведенные на рисунке, свидетельствуют о том, что первые четыре группы потребностей имеют значимые (превышающие 50%-ю отметку безразличия) уровни удовлетворения потребностей в возрасте до двадцати лет, и лишь потребность в самовыражении имеет 50%-ю оценку, которая говорит о том, что респондент не фиксирует устранение нужды в самовыражении. Следует отметить, что кривые рисунка в возрастном интервале отображают ожидание студентов, обу-

чающихся сразу по двум специальностям. Их ожидания удовлетворения потребностей фиксируется приростом уровня в возрастном интервале 19 – 20 лет по всем группам, за исключением группы физиологических потребностей. Отрицательная тенденция динамики уровней удовлетворенности по группе физиологических потребностей представляется логичной, так как молодой человек несет двойную психофизиологическую нагрузку при одновременном обучении по двум специальностям, которая только в недельном режиме жизнедеятельности характеризуется отсутствием выходных дней и, следовательно, обуславливает утомление и накопление усталости. К моменту окончания обучения (в 22 – 23 года) так называемый "двойной" студент снижает оценки ожидаемого уровня удовлетворения потребностей, что на первый взгляд кажется неправдоподобным, однако можно утверждать, что оценка имеет логическое объяснение. Во-первых, сами потребности в группе с течением времени меняются и очевидно то, что ранее казавшееся очень важным теперь стало не столь важным, а иная нужда предстала в полном объеме. Так, например, если опрашиваемый ранее пользовался общественным транспортом и он его устраивал, то по окончании обучения появилась острая потребность в личном транспорте, поскольку уже "двойной" профессионал получил работу менеджера в региональном торговом представительстве. Но эту очень острую потребность он не удовлетворил, еще пользуется общественным транспортом. В точке графика с абсциссой 23 г. "рыхлый пучок" кривых линий уровней удовлетворения потребностей свернулся в "тугой пучок", который можно назвать "пучком безразличия", когда приоритеты удовлетворения потребностей неразличимы и обнаруживается состояние неуверенности, утрачиваются ценностные ориентации. Человек в этой ситуации должен стремиться обозначить потребность, удовлетворение которой окажется значимым для него самого и для окружающих. Приведенные выше данные об уровнях ожиданий по завершении второго образования подтверждают ситуацию, отмеченную на графике уплотненным пучком кривых линий.

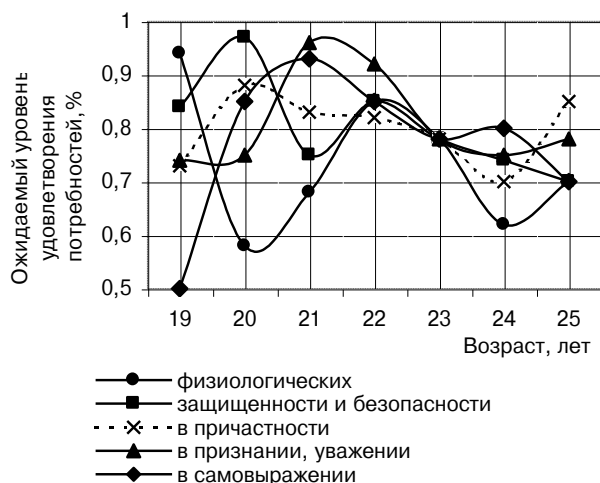


Рис. Зависимость от возраста уровней удовлетворения потребностей

В последующем за 23-летней возрастной отметкой периоде пучок кривых вновь "разрыхляется", ожидаемые уровни удовлетворения потребностей дифференцируются. Отмеченная временная часть графика соответствует оценкам респондентов, которые, работая, обучаясь по второй специальности и стремятся при этом актуализировать за счет второго образования удовлетворение значимой потребности. В целом, приведенные на рисунке кривые свидетельствуют о прогredientном характере изменения уровней удовлетворения потребностей личности в процессе ее профессионального становления. Эта прогredientность в мотивации также подтверждается данными табуляции материалов опроса по переменной (фактору) "ожидаемый период удовлетворения потребностей".

Таким образом, анализ взаимовлияния возраста, ожидаемого уровня удовлетворения потребностей и ожидаемого периода удовлетворения потребностей свидетельствует о прогredientной динамике этого взаимодействия. Полученный результат обосновывает необходимость стимулирования потребности человека к овладению профессиональными знаниями в моменты, обозначенные на временной оси жизнедеятельности индивида точками безразличия или равными уровнями мотивации деятельности. Основываясь на явлении прогredientности, представляется возможным установить периодичность формирования потребности личности в приращении знаний и профессиональной реориентации. Также необходимо провести исследования по выявлению и фиксации ситуации, где отсутствует доминанта в мотивации и формируются отношения безразличия. Необходимо установить временные характеристики прогredientности на всей протяженности жизненного пути личности.

Результаты исследования обосновывают необходимость стимулирования потребности человека к овладению профессиональными знаниями в моменты, обозначенные на временной оси жизнедеятельности индивида точками безразличия или равными уровнями мотивации деятельности.

Представляется целесообразным в дальнейших исследованиях определить характеристику порога чувствительности, превышение которого является необходимым условием для принятия решения о профессиональной реориентации.

Литература: 1. Колот Л. М. Мотивация, стимулирования й оцінка персоналу. Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с. 2. Гордиенко Л. Ю. Сущность и теоретико-методологические аспекты управления трансформационными процессами // Научные труды Донецкого национального технического университета. Вып. 49. Сер. "Экономическая". — Донецк: ДонНТУ, 2002. — С. 12 – 20. 3. Управление по результатам / Пер. с финск; [Общ. ред. и предисл. Я. А. Леймана. — М.: Изд. группа Прогресс, 1993. — 320 с. 4. Ру Домінік. Управління Домінік Ру Даніель Сульє. / [Пер. з фр. — К.: Основи, 1995. — 442 с. 5. Адамчук В. В. Экономика труда: Учебник / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокян, Р. А. Яковлев; [Под ред. В. В. Адамчука. — М.: ЗАО Финстатпром, 1999. — 431 с. 7. Голуков Е. П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика. — М.: Изд. Финпресс, 2000. — 464 с. 8. Стивенсон Нэнси. Как мотивировать людей. 10-минутный тренинг для менеджера / Пер. с англ. — М.: ЗАО Олимп-Бизнес, 2003. — 176 с. 6. Власова Н. М. Руководство по управлению людьми: инструменты власти и влияния. — М.: Инфра, 2000. — 304 с.