СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

1.1 Условия формирования профессиональной деятельности

1.2 Профессиональная деятельность и образ будущей профессии

1.3 Трудовая деятельность и методы стимулирования роста производительности труда

2. НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ КАК ЦЕЛОСТНОЙ СТРУКТУРЫ

2.1 Направленность в выборе профессиональной деятельности

2.2 Психологические механизмы формирования профессиональной направленности личности

2.3 Условия формирования направленности личности

3. ЭМПИРИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ВВЕДЕНИЕ

В условиях социально-экономических изменений, происходящих в современном обществе, особую значимость приобретают проблемы профессионализации личности. Немаловажную роль в становлении специалиста играет профессиональное образование. В настоящее время, прежде всего серьезные изменения претерпели цели образования, а, следовательно, и критерии его эффективности. Не качество знаний, как таковое, и тем более не объем усвоенных знаний и умений, а развитие личности, реализация уникальных человеческих возможностей, подготовка к сложностям жизни становятся ведущей целью образования. Формирование личности, способной к реализации своих возможностей, здоровой, социально-устойчивой и одновременно мобильной, адаптирующейся, способной вырабатывать и изменять собственную стратегию в меняющихся обстоятельствах и быть счастливой — такова подлинная цель и критерий успешности современного образования, отвечающие его гуманно-личностной направленности и современным социальным ориентирам.

Успешное выполнение профессиональной деятельности предполагает прежде всего высокую степень психологической и профессиональной готовности студента. Однако практика сегодняшнего дня показывает, что связь между вузом и сферой деятельности выпускников не всегда надежна. Молодому специалисту после окончания высшего учебного заведения требуется, как правило, еще немало времени, чтобы адаптироваться к условиям профессиональной деятельности. Одной из причин такой ситуации является отсутствие должного внимания к направленности личности студентов.

Имеющиеся в литературе данные показывают, что существует определенная связь между успешностью профессионала в любом виде профессиональной деятельности, качеством профессиональной подготовки и развитием профессионального самосознания. Становление профессионала возможно лишь в результате единства развития, как профессионализма, так и личностного развития.

Исследование в данной работе является актуальным вследствие того, что в машиностроительном комплексе наблюдается кадровый дефицит квалифицированных специалистов. Большинство студентов, получивших техническое образование, не устраиваются на предприятия машиностроительного комплекса. Массовая подготовка специалистов технического профиля без соответствующей сформированной профессиональной направленности приводит к тому, что процент поступающих на технические факультеты не соответствует проценту работающих по специальности. Данная проблема является актуальной в последнее десятилетие, о чем утверждает большое количество статей, посвященных кадровому дефициту в машиностроительном комплексе.

Зачастую образ будущей профессии специалиста-выпускника не отражает то, что он видит в реальной ситуации. Внешние условия не соответствуют тем представлениям, которые складываются на протяжении обучения специалиста.

При обучении будущего специалиста в вузе процессы профессионального и личностного развития должны совпадать, что позволит личности по окончании вуза быть уверенной в своем профессиональном самоопределении. Профессиональная направленность выступает движущей силой профессионального самоопределения и существенно влияет на профессиональное становление. На наш взгляд, формирование образа будущей профессиональной деятельности, включающего представление о субъекте и объекте профессиональной деятельности обеспечит взаимообусловленность личностного и профессионального становления.

Объект исследования: направленность к профессиональной деятельности.

Предмет исследования: направленность как свойство личности.

Цель исследования: раскрыть значение и роль направленности личности в профессиональном становлении.

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что формирование образа будущей профессиональной деятельности студента обеспечивается профессиональной направленностью личности.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой в ходе исследования были сформулированы следующие задачи:

1. Выявить психологическую сущность, структуру образа будущей профессиональной деятельности.

2. Раскрыть сущность фактора профессиональной направленности в становлении образа будущей профессиональной деятельности личности.

3. Определить условия формирования профессиональной деятельности.

4. Выявить основные методы стимулирования роста производительности труда

1 ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

1.1 Условия формирования профессиональной деятельности

Все стороны личности обнаруживаются только в деятельности и в отношениях с другими людьми. Личность существует, проявляется и формируется в деятельности и общении. Отсюда и важнейшая характеристика личности – социальный облик человека, всеми своими проявлениями связанного с жизнью окружающих его людей.

Среди многообразных видов деятельности личности профессиональная занимает особое место. Образуя основную форму активности субъекта, она аккумулирует в себе главные характеристики основного вида деятельности человека – социально обусловленного, осознанного, целенаправленного труда.

Выбор профессии можно считать оправданным лишь в том случае, если есть надежда, что активность личности приведет к такому взаимоотношению между личностью и трудом, при котором будет успешно происходить дальнейшее развитие творческих и нравственных сил человека. Соответствие интересов основному содержанию избираемой профессии – не единственная предпосылка возможности найти в этой деятельности свое призвание. Многое будет зависеть и от характерологических особенностей личности, и от качественного своеобразия и уровня развития ее способностей. Однако в этой взаимосвязи профессиональных интересов, индивидуальных особенностей, черт характера и способностей, ведущая роль принадлежит индивидным особенностям. Отсутствие биологически обусловленных предпосылок не является непреодолимым препятствием на пути к профессии. Однако задача состоит в том, чтобы выбор профессии оказывался логическим следствием уникальной неповторимости субъекта, чтобы выбранная профессия представляла собой наиболее благоприятные условия для раскрытия данного от рождения творческого потенциала субъекта. Характер, способности человека и как следствие – отношение к труду, развиваются при жизни вследствие взаимодействия с окружающим миром, в условиях профессиональной деятельности, при условии деятельностно-смыслового единства – совпадения ценностно-смыслового (формирование жизненных смыслов) и предметно-действенного аспектов деятельности. Самое же существенное в том, что в деятельности способности не только проявляются, но и создаются.

Одним из условий формирования профессиональной деятельности является прохождение стадий профессионального становления:

1. Первая стадия профессионального становления личности связана с зарождением и формированием профессиональных намерений под влиянием общего развития личности и первоначальной ориентировки в различных сферах трудовой деятельности, в мире труда и мире профессий. Психологическим критерием успешности прохождения этой стадии является соответствующий общественным потребностям (как бы мы теперь сказали — требованиям рынка труда) и потребностям самой личности выбор профессии или специальности.
2. Вторая стадия — это период профессионального обучения и воспитания, то есть целенаправленной подготовки по избранной профессиональной деятельности и овладения всеми тонкостями профессионального мастерства. Психологическим критерием успешного прохождения этой стадии является профессиональное самоопределение личности, то есть формирование отношения к себе как к субъекту избранной деятельности и профессиональной направленности, в которой достаточно четко отражаются установки на развитие профессионально значимых качеств (иногда их называют профессионально важными качествами — ПВК).
3. Третья стадия — активное вхождение в профессиональную среду, отражающее переход учащегося к новому типу деятельности — к профессиональному труду в разных его формах в условиях реального производства, выполнение служебных обязанностей и т. п. Психологическим критерием успешного прохождения данной стадии служит активное овладение профессией в условиях реального трудового процесса и производственных отношении, нахождение себя в системе трудовых коллективов.
4. Четвертая стадия предполагает полную или частичную реализацию профессиональных устремлений и возможностей личности в самостоятельном труде. Психологический критерий успешного прохождения этой стадии — степень овладения операциональной стороной профессиональной деятельности, уровень сформированности профессионально значимых качеств личности, отношения к труду, мера мастерства и творчества

1.2 Профессиональная деятельность и образ будущей профессии

Осуществление себя в профессии включает формирование образа профессии, особенно на этапе выбора сферы профессиональной деятельности.

Образ будущей профессии достаточно сложное образование, включающее эмоциональные и когнитивные компоненты. Соответствие эмоционально-оценочных компонентов существенным содержательным компонентам профессии делает выбор обоснованным и реальным. Для обоснованности профессионального выбора необходимо также, чтобы требования со стороны профессии соответствовали возможностям человека. В противном случае в самосознании человека накапливается отрицательный жизненный опыт, формируются своеобразные способы решения встающих перед ним задач — уход от проблем, их игнорирование и т.д.

В процессе профессиональной деятельности человек неизбежно вступает в социальные отношения, которые опосредуют динамику смысложизненных ориентаций через новые связи и стимулируют развитие личности.

При положительной мотивации субъекта (прежде всего, осмысленной) целостный процесс профессиональной деятельности обусловливает формирование, развитие и эффективную реализацию личностных характеристик, определяющих структуру профессионально-значимых качеств (ПЗК) данной профессии, и накладывает заметный отпечаток на весь облик человека: психомоторику, стереотипы речи и мышления, установки и ценностные ориентации.

Весь этот комплекс личностных новообразований выражается в профессиональном видении мира, центральнообразующим ядром которого является система личностных смыслов профессионала, уровень функционирования которой и определяет отношение человека к характеру, процессу, направленности и результатам деятельности.

Именно личностные смыслы, функционирующие на ценностно-смысловом уровне, указывают на отношение человека к профессиональной деятельности как неотъемлемой части его жизни, определяющей его статус в обществе.

Чем раньше выявлена склонность человека к определенной профессиональной деятельности, тем легче ему сориентироваться в выборе профессии. Признаком склонности к определенной профессиональной деятельности являются интересы человека, в которых проявляется его познавательная потребность и направленность на определенную деятельность. Выявление интересов человека способствует профессиональному определению личности.

Обучение должно не просто формировать высококачественные профессиональные знания и умения, но и обеспечивать осознанное выделение реальной связи характеристик профессиональной деятельности с параметрами общественной и личностной значимости. Многие исследователи едины в утверждении, что обучение в вузе должно иметь целостный характер, но реальный учебный процесс является зачастую корпускулярным, когда изучение различных дисциплин не связано друг с другом, содержание теоретических и практических курсов разорвано, разнесено в изучении и по времени и по внутреннему наполнению, которое представлено студентам как изолированное, не взаимосвязанное. Цели обучения не отражают в полной мере социальные функции будущей практической деятельности и в результате образуются понятия теоретического характера, которые в столкновении с действительными материальными условиями не могут ориентировать специалиста [13].

H.Н. Нечаев и другие [22] рассматривают профессиональное сознание как структуру, интегрирующую различное профессиональное содержание: но это образование имеет внеситуативный характер очень широкой степени обобщения и в его рассмотрении теряется конкретное профессиональное содержание. Необходимость формирования профессионального сознания – факт, очевидный для представителей рассмотренных концепций. Но данной констатацией и ограничивается разработка этой проблемы. З.А.Решетова и В.Д.Шадриков в своих исследованиях [25] подчеркивают, что неотъемлемой составляющей становления профессионала является развитие представлений о конкретных компонентах профессиональной деятельности. Но, даже будучи исчерпывающими, они остаются знаниями об отдельных частных фрагментах профессиональной деятельности и не могут служить обобщенной характеристикой процесса профессионализации. Такой характеристикой являются структуры профессионального сознания, отражающего профессиональную деятельность в целом, интегрировано и системно.

Л.М. Митина говоря о выборе профессии, отмечает, что "важным является и то, что образ профессии, как когнитивное и эмоциональное образование, в определенной мере меняет систему общих ориентиров в общественном и индивидуальном сознании людей" [11, с.3]. Раньше идеальный образ профессионала во многом был связан с образом конкретных людей и их профессиональной "биографией", их определенными профессиональными ценностями. Сейчас можно наблюдать, что в некоторой степени "идеальный образ профессионала" заменен на "идеальный образ жизни" (американский, европейский, "новых русских" и др.) Неопределенность ценностных представлений о самой профессии смещает ориентиры на выбор предпочитаемого, желаемого образа жизни с помощью профессии. Таким образом, профессия уже выступает как средство для достижения этого образа жизни, а не как существенная часть самого образа жизни.

Зиброва С.В. исследует образ профессии как внутреннее образование, которое имеет характер обобщенности и отражает становление профессионального сознания как субъектного, личностного процесса с одной стороны, и соответствует внешнему, специфическому содержанию конкретной профессиональной деятельности — с другой стороны.

В качестве такой структуры у студентов Зиброва выделяет образ будущей профессии, который является отражением в сознании студента основного содержания его будущей профессиональной деятельности. Значение данной структуры сознания для профессионального становления связано с содержанием образной формы субъективного отражения в целом. Образ определяется как субъективная картина мира или его фрагментов [10]. А.В. Запорожец отмечает, что "под образом, в широком смысле, следует понимать не только конкретные, но и общие представления, а также абстрактные понятия" [12, с. 377]. В работах А.Н. Леонтьева [19] была выдвинута гипотеза об образе мира как многомерном образовании, целостной, многоуровневой системе представлений о мире, о других людях, о себе и своей деятельности. Мы рассматриваем образ профессии у студентов как фрагмент данной системы, включающий в себя представления, связанные с предстоящей профессиональной деятельностью. Включение в практическую деятельность (одной из форм которой является профессиональная деятельность) обеспечивается участием целостного образа какого-либо явления в порождении познавательных гипотез, выступающих в качестве начального звена процессов построения нового образа. Непрерывное генерирование взаимосвязанной системы познавательных гипотез, идущих навстречу внешним стимулам, является выражением активной природы образного отражения. Образ, являясь порождением практической деятельности, оказывает на нее обратное воздействие, определяя ее направленность и избирательность. Активная роль образа проявляется в том, что сформировавшийся образ некоторого явления (в том числе, профессиональной деятельности) определяет характер действии человека по отношению к данному явлению. Образ будущей профессии есть представление цели деятельности учения. Это способ осознания желаемого конечного результата собственной деятельности по освоению профессии [13].

Любая деятельность предполагает наличие объекта деятельности – той конкретной сферы, где деятельность разворачивается; цели — результата, который должен быть достигнут; и средств деятельности как операциональной составляющей. Все эти моменты должны быть представлены в сознании личности. Иначе, по мысли А.Н.Леонтьева, "неадекватность того смысла, который приобретает для человека его деятельность и ее предмет их объективному значению" [19 с. 32] есть проявление дезинтеграции сознания.

Исследователи выделяют такие компоненты образа профессии как цели профессиональной деятельности, средства, используемые специалистом в этой области, и ее специфическую предметную область — набор взаимосвязанных признаков, свойств вещей, процессов, явлений, как бы "противостоящих" человеку в труде. Под целями профессиональной деятельности в образе профессии понимается отражение в сознании студента социального смысла данной профессии, ее значения для общества, ее специфических задач. Это есть понимание роли профессии в общественном производстве, что достигается путем раскрытия внутренних связей между осваиваемой деятельностью и ее местом в обществе. Средствами здесь является все то, что использует профессионал для реализации своих функций – от конкретных инструментов ("внешние" средства по Венде В.Ф.) до обобщенных представлений о возможных способах деятельности ("внутренние" средства). "Средством труда можно считать любую реальность, дающую возможность человеку взаимодействовать с предметом труда сообразно его цели", — по определению Е.А.Климова [16, с. 45]. Наконец, знание того особого круга явлений предметного мира, с которым оперируют представители данной профессии, есть третий компонент образа будущей профессии — предметная часть.

Выделенные составляющие образа профессии (цели, предмет, средства) в целом охватывают содержание конкретной профессии. К ним нельзя свести все многообразие реальных профессиональных ситуаций, но они отражают именно существенные закономерные, обязательные моменты, конституирующие профессиональную определенность и специфику, отличающую данную профессию от других видов профессиональной деятельности. Это устойчивое и обобщенное содержание профессии. Оно относится к внутреннему, субъективному плану, отражает профессиональную специфику, и может быть объективировано, вынесено вовне. Этим требованиям удовлетворяют такие составляющие внутреннего плана профессионализации, которые обладают свойствами устойчивости и обобщенности и характеризуют существенные, необходимые элементы профессии, не зависящие от частных, изменяющихся условий. Мы выделяем такой компонент профессионального сознания у начинающих специалистов на этапе обучения в вузе как образ будущей профессии. Это образование выполняет функции интеграции, объединения разрозненных знаний и умений, обретенных в различных учебных ситуациях, в единое целостное представление об изучаемой профессии. Образ профессии есть отражение в сознании студента наиболее значимого содержания профессии, и это есть основа, благодаря которой новые знания не остаются разрозненными, а интегрируются в целостную структуру. Образ профессии – это целостное представление базовых компонентов профессии, которые выступают как связанные фрагменты единой структуры.

Е.А.Климов характеризует трудовой пост (форму существования профессии) как "некоторое социально фиксированное многомерное, разно- и многопризнаковое системное образование" [16, с. 41], следовательно, его адекватное отражение также будет являться системой взаимосвязанных представлений об основных его составляющих. Формирование образа профессии заключается в объединении различных сведений о профессии воедино, установлением их взаимосвязи, что позволяет определить значение каждого нового знания в его отношении к уже имеющемуся содержанию основных структурных элементов (цель, предмет, средства). В свою очередь, это содержательное обогащение становится способом развития самого образа профессии, его насыщения новыми представлениями, которые требуют нового обобщения, формирования концептуальных структур более высокого уровня.

Предлагаемый Зибровой подход к анализу значения такой психологической структуры как образ будущей профессии соотносится с современными представлениями о роли "образа собственного будущего" [9, с. 71] в регуляции социального поведения. С.В.Горбатов и Б.Д.Лысков рассматривают концепцию собственного будущего как обобщенную систему представлений человека о своем собственном будущем. Как элемент структуры личности концепция собственного будущего "имеет особое значение для процессов, связанных с выбором и принятием решений, постановкой задач" [9, с.77]. В нашем случае область будущего конкретизирована в профессиональном отношении, что определяет ее содержательную специфику. Однако, как пишет, К.А.Абульханова-Славская, "само по себе указание на жизненные занятия, сферы жизни и жизненные события не дает ответа на вопрос, как они реализуются в жизненной динамике, то есть, как они становятся движущей силой развития личности" [1, с.138]. Важно выделить формы представленности этих явлений человеку, имеющие побудительную силу, позволяющие ему развиваться как субъекту определенной деятельности.

Формирование образа профессии у студентов включает в себя процессы наполнения личностным смыслом определенных объективных свойств, характеризующих род занятий, которые обретают внутреннее значение для студентов. "Значение — это ставшее достоянием моего сознания (в большей или меньшей своей полноте и многосторонности) обобщенное отражение действительности, выработанное человечеством и зафиксированное в форме понятия, знания или даже в форме умения как обобщенного "образа действия", нормы поведения и тому подобное" [19, с. 299].

"Полнота и многосторонность" образа будущей профессии у студентов рассматривается как характеристику процесса обучения. Подобные показатели выделяют Л.П.Калининский и С.Г.Гайдаржи: "Профессионал – субъект профессиональной деятельности, сознательно и эмоционально предвосхищающий ее социально ценный результат ... представляющий систему средств профессиональной деятельности, сознательно выбирающий и уверенно владеющий орудийными средствами деятельности (внешними и внутренними, вещественными и функциональными), осознающий производственно-деловые зависимости людей" [14, с. 98-99].

Итак, формирование образа профессии у студентов — одна из существенных характеристик учебного процесса в вузе. Это критерии профессионализации студента, его готовности к выполнению определенных социальных функций. Сформированный образ профессии есть сложное социальное явление, имеющее свой путь развития, свой процесс становления. "Знание закономерностей формирования личности профессионала, выделение основных этапов этого процесса, их психологических характеристик, нахождение и описание важнейших факторов, оказывающих положительное влияние на становление профессионала, либо тормозящих этот процесс — дало бы возможность оптимизировать этот процесс, ... управлять им" — подчеркивает значимость подобных исследований Е.М.Борисова [6].

С точки зрения онтогенетического развития субъективный образ предполагает интериоризацию схем действия с внешними предметами и порождение внутреннего плана деятельности из реальных предметных действий. Таким образом, расширение внешней, предметной деятельности является основным способом развития ее образного компонента. При формировании образа происходит преобразование структуры предметной деятельности в структуру внутреннего плана сознания [13]. Следовательно, этапность становления образа профессии отражает овладение реальной профессиональной деятельностью, и, наоборот, по внешним проявлениям при выполнении профессиональной деятельности можно судить о сформированности соответствующих внутренних структур.

Конституирующей чертой деятельности является ее содержательность. Тогда характеристика деятельности включает в себя проблему выявления ее конкретной цели деятельности, ее внутреннее основание — мотивационные процессы не имеют достаточного развития.

Итак, в своей работе Зиброва обращает внимание на такой механизм развития внутренней детерминации деятельности человека как определение, оформление цели деятельности, что структурирует различные неоформленные побуждения и стремления, придает им организованный характер и позволяет разворачивать целостную целенаправленную деятельность. "В жизнедеятельности человека цели выступают средствами мотивационной организации поведения, развертывания функционального потенциала человека". Цель, то есть представление результата деятельности, является системообразующим фактором мотивационных процессов и имеет мотивационную функцию влечения, приобретают характер действительно мотива, оформляясь целью, обогащение и углубление образа желаемого будущего, то есть цели, становится фактором развития соответствующей мотивационной сферы.

Для студентов вуза такой содержательной целью является освоение определенной профессиональной деятельности. Представления о ней, то есть образ профессии, выполняют функцию целеобразования. Степень сформированности образа профессии определяет уровень отчетливости цели деятельности студента. Развитие этих представлений, насыщение их профессиональным содержанием позволяет уточнить цель деятельности и таким образом оформляет процессы внутренней детерминации, то есть имеет мотивирующее значение. В процессе интериоризации человеком объективно существующих в обществе ценностей последние приобретают побудительную силу и становятся реально действующей внутренней детерминацией деятельности [20].

Образ профессии обладает мотивационным значением, его сформированность характеризует степень интериоризации данного содержания человеком и, следовательно, возможность сознательного отношения к нему и его побудительную силу. Таким образом, развитие образа профессии становится способом развития системы внутренней детерминации. По мысли С.Л.Рубинштейна, сознание — это не только отражение, но и отношение человека к окружающему его миру, а значит, сопряженные процессы развития представлений об определенном явлении и отношения к нему следует изучать вкупе. "В процессе отражения явлений внешнего мира происходит и определение их значения для индивида и тем самым его отношения к ним. И в силу этого предметы и явления внешнего мира выступают не только как объекты познания, но и как двигатели поведения, как его побудители, порождающие в человеке определенные побуждения к действию, — мотивы" [27, с. 244].

1.3 Трудовая деятельность и методы стимулирования роста производительности труда

Труд осуществляется в разных видах и формах человеческой деятельности: материальной и духовной, внешней и внутренней, индивидуальной и коллективной, умственной и физической, производственной, учебной, спортивной и др. Все формы общественно-полезной деятельности по своей сути являются трудовой деятельностью. Деятельность – это форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно значимых ценностей или освоением социального опыта.

Трудовая деятельность предполагает получение какого-либо общественно значимого продукта результата, создание так называемых потребительных стоимостей.

В целом можно выделить следующие основные этапы в эволюции представлении о труде:

1. труд как необходимость выживания;
2. труд как обязанность и долг (человек – как элемент социальной системы);
3. труд как производственная и технологическая необходимость (человек как "фактор" эффективного производства);
4. труд как социально-экономическая потребность (как условие развития человека);
5. труд как личностная потребность и условие развития человека.

Таким образом, наблюдается общая тенденция развития представлений о труде, т.е. подчеркивается постоянное повышение роли самого человека в выполняемой работе. Система человеческих потребностей является основой совершенствования организации и управления трудом в современном производстве. Потребности людей определяют не только величину спроса на тот или иной товар, но и производственное поведение участников процесса труда.

Проблему методов стимулирования роста производительности труда с точки зрения психологических наук стоит рассматривать с позиций основных потребностей личности.

В настоящее время выделяют первичные и вторичные человеческие потребности. Первичные потребности по своей природе являются физиологическими и, как правило, врожденными, вторичные потребности по своему происхождению можно считать психологическими. Потребности, как и мотивы поведения человека, невозможно непосредственно наблюдать или измерять, об их существовании можно судить лишь по поведению людей. Потребности человека служат основным мотивом к определенным его действиям: как позитивным, так и негативным.

Механизм взаимодействия между потребностями человека и мотивами его поведенческой деятельности наиболее полно был раскрыт американским психологом А. Маслоу, разработавшим иерархию потребностей, согласно которой все потребности людей можно разделить на пять основных категорий:

* Физиологические потребности
* Потребности в безопасности и уверенности в будущем
* Социальные потребности
* Потребности в уважении
* Потребности самовыражения

Стимулирование труда — способ вознаграждения работников за участие в производстве, основанный на сопоставлении эффективности труда и требований технологии.

Существенная проблема в области управления производством — значительное опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, что приводит к снижению стимулирующей силы заработной платы.

Система оплаты должна создавать у людей чувство уверенности и защищенности, включать действенные средства стимулирования и мотивации, обеспечивать процесс воспроизводства затраченной энергии (восстановления работников).

Условия эффективности применения системы участия в прибылях.

Существует большое количество модификаций рассмотренных систем участия в распределении прибыли в соответствии с конкретными условиями хозяйственной деятельности той или иной фирмы, предприятия, охватывающих целиком заводы или отдельные участки, бригады, команды, группы работников. И хотя все системы, используемые на предприятиях каждой фирмы, не похожи в деталях друг на друга, есть ряд характерных черт, предопределяющих эффективность их применения.

1. Участие в прибыли неэффективно, если не дополняется привлечением работников к управлению, к процессу принятия решений, к поиску и решению производственных проблем, путей совершенствования производства.

Главное — понять, что системы участия в прибыли — это не столько способ платить работникам, сколько способ управлять процессом труда, контролировать его так, чтобы постоянно стимулировать совершенствование производства за счет рационализаторской деятельности людей.

2. Определение размера премий должно базироваться на таких показателях, на которые работники могут оказать реальное воздействие, т. е. на что они могут повлиять (прежде всего в лучшую сторону), контролировать на своих рабочих местах, производственных участках.

3. Работники обязательно должны сами участвовать в разработке систем участия в прибыли или разделении выгод от повышения производительности. Подобные системы не должны разрабатываться узким кругом специалистов или руководителей.

Роль социальных льгот и выплат как части совокупного дохода работников в последние годы заметно возрастает. Специалисты отмечают, что льготы и выплаты перестали носить временный, дополнительный характер. Они превратились в жизненную потребность не только самих работников, но и их семей. Спектр льгот, предоставляемых работникам, довольно широк:

· оплаченные праздничные дни;

· оплаченные отпуска;

· оплаченные дни временной нетрудоспособности;

· оплаченное время перерыва на отдых;

· оплаченное время на обед;

· медицинское страхование на предприятии;

· дополнительное пенсионное страхование на предприятии;

· страхование от несчастных случаев;

· страхование по длительной нетрудоспособности;

· предоставление бесплатных стоянок для автомобилей;

· страхование туристов от несчастных случаев;

· помощь в повышении образования, профподготовке и переподготовке;

· участие в распределении прибылей;

· покупка работниками акций;

· предоставление помощи в переезде на новое место работы

* Жилье
* возможности для развлечения,
* бесплатные товары
* предоставление одежды
* проведение диспансеризации и лечения
* низкопроцентные кредиты
* загородные выезды для служащих и их семей.
* использование гибкого графика рабочего времени. Такая мера будет работать только в том случае, если индивиды, работающие по гибкому графику, заслуживают доверия и ответственны.
* к потребности ощущать себя здоровыми можно подойти творчески, обеспечивая работников абонементами в спортивные залы, организуя мониторинг состояния их здоровья и направляя в соответствующие медицинские учреждения.

Развивая систему социальных льгот и выплат под давлением работников и профсоюзов, предприниматели обеспокоены ростом издержек на рабочую силу в целом, а также части их, связанной с предоставлением этих льгот. Тревога за растущие издержки и объективная необходимость их контроля привели к появлению новой разновидности социальных льгот и выплат, которые получили название гибких льгот (или гибких планов по льготам и выплатам). Суть их состоит в том, что более широкий набор льгот и выплат позволяет работникам выбирать в каждый конкретный момент те из них, которые их больше устраивают, приспосабливая тем самым льготы под текущие нужды работников. Такой подход устраивает обе стороны — и предпринимателя, и работника.

Большой популярностью пользуются банки отпусков, которые объединяют оплаченные дни отпусков, больничные дни и т.п. Когда работнику требуется дополнительно взять какой-либо день (или несколько дней) для своих нужд, он может пользоваться запасом дней из банка отпусков, "выкупить" какое-то их число в счет будущих отпускных или взять в обмен на другие льготы.

Льготы и выплаты социального плана не фигурируют непосредственно в платежных ведомостях, но существенно влияют на уровень доходов работников. Они не только служат социальной защитой трудящихся, но и позволяют фирмам привлекать и закреплять квалифицированных работников, способствуют развитию духа лояльности к фирме.

Люди редко дают максимум возможного в атмосфере отсутствия безопасности. Трудно ждать продуктивной работы от сотрудников бюджетной организации, финансирование которой постепенно сокращается и в любой момент может совсем прекратиться.

Чувство безопасности не просто связано с наличием или отсутствием работы. Люди также боятся утратить свое положение или потерять уважение, которое испытывают к ним другие. Многим нравится чувство безопасности, которое они испытывают в группе, к которой принадлежат.

Один из наиболее эффективных способов увеличить вклад людей в работу организации заключается в оказании помощи их личному развитию. Развитие и опыт неразделимы, и, хотя тренировка и обучение могут оказаться полезными, невозможно найти замену возрастающей ответственности и новому опыту. Обратная связь с работой неотделима от развития людей, и она может быть сильнейшим мотивом для еще больших достижений.

Большинству людей нравится ощущение полезности их работы, и они хотят чувствовать себя частью организации, которая их нанимает. В некоторых организациях довольно открыто доводят до служащих информацию, что помогает им понимать происходящее. Однако в других, кажется, делают все, чтобы как можно дольше держать своих служащих в неведении. Поскольку чувство причастности — это двусторонний процесс, необходимо интересоваться мнениями, суждениями и взглядами работников. Психологи говорят, что в организационных группах обычно кто-то один является наиболее влиятельным и особенно важно, чтобы он участвовал в решении вопросов, воздействующих на группу.

Стремление добиваться значительных результатов широко распространено во многих организациях. Большинство людей ищут такую работу, в которой содержался бы "вызов", которая требовала бы мастерства и не была бы слишком простой. Само содержание работы может взбодрить работников. К несчастью, очень многие виды работ скучны и не предъявляют особых требований. Даже явно исполнительские виды деятельности, типа наполнения полок или уборка, могут быть часто перестроены так, чтобы они приносили больше удовлетворения.

Если сложившаяся на работе ситуация удовлетворяет потребности работника, открывает перед ним возможности самореализации, для него характерна удовлетворенность своей работой, которая в значительной степени определяет эффективное трудовое поведение.

Нетрадиционные способы мотивации

Средством мотивации могут служить не только деньги, но и все, что способствует укреплению у человека чувства самоуважения.

Государственные организации сталкиваются с острой проблемой сохранения талантливых и квалифицированных работников. Используя неденежные мотивы, организация демонстрирует свою заинтересованность в удовлетворении потребностей и интересов работников. Персонал организации скорее всего отреагирует на неденежное стимулирование повышением производительности труда.

Определенные результаты может дать использование патерналистской стратегии, дополненной патриотизмом, когда общность судьбы предприятия и работников закладывается в общую философию фирмы и воплощается во всех аспектах деятельности предприятия и работы с персоналом. В частности, это могут быть выпуск высококачественной продукции с акцентированием фирменной марки, регулярное привлечение работников к реализации своей продукции, эффективная поддержка предложений и различных видов активности персонала. Это можно эффективно использовать прежде всего на тех предприятиях и в тех производствах, где преобладают женщины, а также на предприятиях с богатой историей, где удалось сохранить за кризисные годы значительную часть кадровых работников.

Очень важным условием успешности такой стратегии стимулирования служит открытость и доверительность в отношениях между руководством и работниками: постоянное и точное информирование о производственно-экономической ситуации, складывающейся на предприятии, об изменениях в соответствующих секторах рынка, об ожидаемых перспективах, намечаемых действиях, успешности их реализации.

Таким образом, наиболее эффективные средства повышения производительности труда являются:

* требовалось использование самых разнообразных навыков
* работа была полезной и сама по себе приносила удовлетворение
* работа давала служащему значительно большую свободу
* допускала поддержание необходимой обратной связи для коррекции работы подчиненных
* обеспечивала возможности непрерывного обучения

2. НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ КАК ЦЕЛОСТНОЙ СТРУКТУРЫ

2.1 Направленность в выборе профессиональной деятельности

Личность – сложная целостная структура, включающая в себя устойчивые психологические характеристики, которые формируются под воздействием социальных факторов. Одной из главных составляющих является направленность личности. Сегодня вопрос о направленности личности, её потребностях, мотивах, интересах ставится на первое место. Задумываясь над особенностями своего внутреннего мира, мы вольно или невольно стремимся осознать свои потребности и желания, свои способности и характер. Вглядываясь в другого человека, стараясь понять его, мы также как бы спрашиваем: "Чего ты хочешь?", "Что ты можешь?", "Что ты есть?".

Направленность личности – это совокупность устойчивых мотивов, взглядов, убеждений, потребностей и устремлений, ориентирующих человека на определенные поведение и деятельность, достижение относительно сложных жизненных целей.

Направленность всегда социально обусловлена и формируется в онтогенезе в процессе обучения и воспитания, выступает как свойство личности, проявляющееся в мировоззренческой, профессиональной направленности, в деятельности, связанной с личным увлечением, занятием чем-либо в свободное от основной деятельности время (например, изобразительным творчеством, физическими упражнениями, рыбалкой, спортом и др.). В психике человека существует и такая совокупность устойчивых существенных свойств, которая проявляется во всех видах деятельности.

Своеобразие характера каждого человека определяется его направленностью (устойчивой мотивационной сферой личности) и особенностями осуществления деятельности — волевыми качествами.

Деятельность и поведение человека направляются устойчивой системой отношений. Если у животных мотивация поведения постоянно изменяется в зависимости от состояния организма и внешних условий, то деятельность человека направляется устойчивой системой отношений. Поэтому черты характера определяются и классифицируются, прежде всего, в зависимости от направленности личности, от системы устойчивых отношений человека к различным явлениям действительности.

Эта сфера личности объединяет в себе доминирующие у данной личности потребности, чувства, установки, влечения, интересы, желания, идеалы, убеждения и мировоззрение. Система отношений личности является основным ее качеством. Фундаментом, на котором надстраивается система отношений человека, являются потребности.

Вся система отношений личности, ее направленность являются мотивационно–регуляционной подструктурой личности, определяющей общие особенности ее поведения.

Система устойчивых отношений личности подразделяется на следующие группы:

1. Отношение человека к обществу, микросреде, к отдельным людям.

2. Отношение человека к самому себе — его самосознание.

Самосознание имеет свою структуру — систему самоотношений, которая определяется способностью личности к самопознанию.

3. Отношение к труду и другим видам деятельности.

4. Отношение к вещам как продуктам человеческого труда.

Во всех этих видах человеческой активности направленность проявляется в особенностях интересов личности: целях, которые ставит перед собой человек, потребностях, пристрастиях и установках, осуществляемых во влечениях, желаниях, склонностях, идеалах и др.:

– влечение – недостаточно полное осознанное стремление к достижению чего-либо. Нередко в основе влечения лежат биологические потребности индивида;

– склонность – проявление потребностно-мотивационной сферы личности, выражающееся в эмоциональном предпочтении того или иного вида деятельности или ценности;

– идеал – образ, являющийся воплощением совершенства и образцом высшей цели в стремлениях индивида. Идеалом может быть личность ученого, писателя, спортсмена, политика, а также морфологические характеристики конкретного человека или черты его личности;

– мировоззрение – система взглядов и представлений о мире, на отношение человека к обществу, природе, самому себе. Мировоззрение каждого человека определяется его общественным бытием и оценивается в сравнительном сопоставлении морально-нравственных взглядов и идеологических воззрений, принятых в обществе.

Сочетание мышления и воли, проявляемых в поведении и действиях человека, приводит к переходу мировоззрения в убеждения:

*–* убеждение – высшая форма направленности личности, проявляющаяся в осознанной потребности действовать в соответствии со своими ценностными ориентациями на фоне эмоциональных переживаний и волевых устремлений;

*–* установка – готовность индивида к определенной деятельности, актуализирующаяся в создавшейся ситуации. Она проявляется в устойчивой предрасположенности к определенному восприятию, осмыслению и поведению индивида. Установка выражает позицию человека, его взгляды, ценностные ориентации по отношению к различным фактам быта, общественной жизни и профессиональной деятельности. Она может быть позитивной, негативной или нейтральной. При позитивной установке явления, события и свойства предметов воспринимаются доброжелательно и с доверием. При негативной *–* эти же признаки воспринимаются искаженно, с недоверием или как чуждые, вредные и неприемлемые для данного человека.

Установка опосредует влияние внешних воздействий и уравновешивает личность со средой, а знание ею содержания этих воздействий позволяет с определенной степенью достоверности прогнозировать поведение в соответствующих ситуациях;

– позиция – устойчивая система отношений человека к определенным сторонам действительности, проявляющаяся в соответствующем поведении. Она включает в себя совокупность мотивов, потребностей, взглядов и установок, которыми индивид руководствуется в своих действиях. В систему факторов, определяющих конкретную позицию человека, включаются также его притязания на определенное положение в социальной и профессиональной иерархии ролей и степень его удовлетворения в этой системе отношений;

– цель – желаемый и представляемый результат конкретной деятельности человека или группы людей. Она может быть близкой, ситуационной или отдаленной, общественно ценной или вредной, альтруистической или эгоистической. Личность или группа людей ставят перед собой цель на основе потребностей, интересов и возможностей ее достижения.

В целеполагании важную роль играют информация о состоянии вопроса, мыслительные процессы, эмоциональное состояние и мотивы предполагаемой активности. Целевыполнение складывается из системы действий, направленных на достижение предполагаемого результата.

Направленность формируется в онтогенезе, в процессе обучения и воспитания молодых людей, при подготовке их к жизни, профессиональной и общественно полезной деятельности, служению своей Родине. Здесь важно, чтобы подрастающее поколение усвоило, что их личное, семейное благополучие, достижения в различных сферах деятельности и социальный статус взаимосвязаны с готовностью к служению своему народу и государству, в котором они живут.

Выделяют три основных вида направленности личности: личная, коллективистическая и деловая.

Личная направленностьсоздается преобладанием мотивов собственного благополучия, стремлением к личному первенству, престижу. Такой человек чаще всего бывает, занят самим собой, своими чувствами и переживаниями и мало реагирует, на потребности окружающих его людей: игнорирует интересы сотрудников или работу, которую должен выполнять. В работе видит, прежде всего, возможность удовлетворить свои притязания вне зависимости от интересов других сотрудников.

Направленность на взаимные действия **–** имеет место тогда, когда поступки человека определяется потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с товарищами по работе, учебе. Такой человек проявляет интерес к совместной деятельности, хотя может и не способствовать успешному выполнению задания, нередко его действия даже затрудняют выполнение групповой задачи и его фактическая помощь может быть минимальной.

Деловая направленность – отражает преобладание мотивов порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми навыками и умениями. Обычно такой человек стремится к сотрудничеству и добивается наибольшей продуктивности группы, а поэтому старается доказать точку зрения, которую считает полезной для выполнения поставленной задачи

Установлено что лица с направленностью на себя имеют такие черты характера:

* больше заняты собой и своими чувствами, проблемами
* делают необоснованные и поспешные выводы и предположения о других людях, также ведут себя в дискуссиях
* пытаются навязать свою волю группе
* окружающие в их присутствии не чувствуют себя свободно

Люди с направленностью на взаимные действия:

* избегают прямого решения проблемы
* уступают давлению группы
* не высказывают оригинальных идей и нелегко понять, что такой человек хочет выразить
* не принимают на себя руководство, когда речь идет о выборе задач

Люди с деловой направленностью:

* помогают отдельным членам группы выражать свои мысли
* поддерживают группу, чтобы она достигла поставленной цели
* легко и доступно излагают свои мысли и соображения
* берут в свои руки руководство, когда речь идет о выборе задачи
* не уклоняются от непосредственного решения проблемы

2.2 Психологические механизмы формирования профессиональной направленности личности

Возникновение избирательно-положительного отношения к профессии означает образование системы "человек – профессия", внутри которой начинается взаимодействие объекта и субъекта отношения. Понятие "отношение человека к профессии" не может быть сведено к активности, идущей от субъекта, исследование профессиональной направленности, условий и движущих сил ее развития не может быть осуществлено в отрыве от системы воздействий, идущих от другой стороны отношения, то есть от профессии. При определенных условиях взаимодействия сторон данного отношения приобретает характер диалектического противоречия, создающего движущие силы развития профессиональной направленности. Идеальная модель соответствия между личностью и трудом должна содержать полное совпадение объективного содержания деятельности и ее личностного смысла. Однако полного совпадения реально достигнуто быть не может по следующим причинам. Во-первых, не всегда в структуре мотивов выбора профессии доминирует мотив, внутренне связанный с данной деятельностью. Правда, указанное соображение имеет частный характер, поскольку существует возможность перестройки системы мотивов и повышение уровня профессиональной направленности. Более принципиальное значение имеет другое соображение. Во всех случаях, когда преобладающим является интерес к специфическому содержанию деятельности, сохраняется возможность углубления этого интереса [36]. При правильной организации деятельности ее творческие возможности все полнее отражаются человеком.

Таким образом, несоответствие между объективным содержанием профессионального труда и тем личностным смыслом, который имеет для человека его выбор или участие в нем, неизбежно. Поскольку, как было отмечено выше, основное содержание развития профессиональной направленности состоит в повышении ее уровня, этот процесс невозможен без преодоления указанного несоответствия. При определенных условиях оно приобретает характер диалектического противоречия, становится движущей силой развития профессиональной направленности.

Рассмотрим более детально условия возникновения, развития и разрешение данного противоречия [30]. Проявление избирательно-положительного отношения человека к определенной профессии понимается как начало их взаимодействия. Как было указано, существенной особенностью этого взаимодействия является несоответствие между специфическим, общественно значимым содержанием профессии и личностным смыслом ее предпочтения.

Можно выделить три уровня, качественно своеобразные формы несоответствия. В первом случае существует органическая связь между преобладающим мотивом выбора профессии и какими-то существенными сторонами ее объективного содержания. Остальные мотивы выбора профессии при этом обычно в большей или меньшей мере дополняют, подкрепляют ведущий мотив. Несоответствие же заключается в наличии потенциальной возможности все более полного отражения требований в мотивационной сфере личности, то есть в углублении личностного смысла выбора.

Другая качественно своеобразная форма несоответствия возникает в тех случаях, когда доминирующую роль играет мотив, побочный по отношению к объективному содержанию деятельности, причем в структуре мотивов содержатся и прямые мотивы. Так исследование мотивов выбора педагогической профессии показало, что в ряде случаев резервное профессиональное намерение имело в своей основе преобладание мотивов, как "уверенность в своей пригодности", "престиж педагогической профессии" [21]. В то же время такие прямые мотивы, как "интерес к процессу развития ребенка", "стремление обучать детей любимому предмету", были более слабыми и не имели, поэтому определяющего значения [23]. Основное профессиональное намерение (не связанное с учительской деятельностью) определялось у этих студентов другими мотивами. В случае же невозможности реализовать основное намерение открытыми становились указанные побочные мотивы выбора педагогической деятельности. Наличие прямых мотивов делало этот выбор внутренне оправданным, хотя он и не переживался как оптимальный вариант.

Подобные случаи определяют [34] как частичную профессиональную направленность. Несоответствие между объективным содержанием профессии и мотивационной основой выбора имеет здесь иной характер. Требования профессии в значительно большей мере остаются внешними по отношению к личности, не входят в ее мотивационную сферу так органично, как в случае преобладания прямых мотивов.

Третья форма несоответствия возникает при полном отсутствии прямых мотивов выбора профессии. Обычно это бывает тогда, когда выбор ВУЗа имеет для личности смысл средства, необходимого для достижения значимой цели (например, поступление на химический факультет Университета ради возможности в дальнейшем работать преподавателем в ВУЗе). В этих случаях несоответствие между мотивами выбора и содержанием избранной профессии является настолько полным, а требования профессии настолько чуждыми личности, что выражение "профессиональная направленность" просто теряет смысл.

Процесс формирования профессиональной направленности можно представить в виде модели, в соответствии с рисунком 1, разработанной А. А. Ростуновым [26], на примере студентов ВУЗов, где мотивообразующим компонентом выступают перспективы.

система

установок,

целей

намерения

мотивы

деятельность

по

достижению

целей

мировоззрения,

взгляды,

убеждения,

идеалы

перспективы

потребности,

увлечения,

интересы

оценка рассогласования

перспектив с наличными

склонностями, способностями,

знаниями и умениями

осознание

перспектив

Рисунок 1.

Как показано на этой модели, потребности, увлечения и интересы студента возникают на основе осознания перспектив и адекватной оценки степени рассогласования требований перспектив с наличными склонностями, знаниями и умениями. На основе общезначимых перспектив формируются мировоззрения, взгляды, убеждения и идеалы, система целей и установок, намерения. Перспективы выступают в данном случае в качестве отдельной цели студента.

Формирование и поддержание устойчивой направленности личности студента представляет собою непрерывный процесс согласования требований перспективы посредством деятельности, посредством обратной связи. Формирование мотивов, как справедливо отмечает В. И. Ковалев, равно, как и системы целей и намерений, идет вместе с формированием потребностей. Потребность и другие компоненты (интересы, влечения, цели, намерения) становятся устойчивее за счет более глубокого познания перспективы и трансформацией возникшей потребности человека в конкретные мотивы.

Изменение общественной значимости перспективы, осознание ее и адекватная оценка степени рассогласования требований этой перспективы с наличными знаниями и умениями приводит к появлению новых потребностей и интересов, системы целей и установок, к необходимости совершенствования взглядов, убеждений и мировоззрения. Эти изменения как бы побуждают к активной деятельности, которая компенсирует возникшее рассогласование. Если же индивид в процессе деятельности не будет видеть перспективы или общественно значимая для него как личности интереса не представляет, направленность не будет развиваться как бы заморожено, поскольку отсутствует активная деятельность по достижению общественно значимой перспективы [32].

В процессе развития профессиональной направленности обучающийся проходит ряд ступеней [31, с. 104-105]. Начальная ступень. Учащийся внешне принимает решение освоить конкретную профессию, имея эмоциональный настрой, эпизодический, ситуативный интерес, предметную установку, некоторые трудовые привычки, однако у него нет самостоятельности и не проявляется инициатива.

Вторая ступень. Учащийся имеет фиксированную установку на профессию и более устойчивые интересы; у него проявляются склонности, однако больше его интересуют практические стороны учебного материала; сформировавшаяся цель дает общее направление учебно-производственной деятельности, у него проявляется чувство уверенности в себе, самостоятельность; формируется чувство ответственности.

Третья ступень. Учащийся имеет твердую установку на профессию, устойчивый интерес и склонность к ней; проявляет особую увлеченность, как к практической, так и к теоретической стороне учебного материала; идет самоутверждение личности через профессиональный труд.

Четвертая ступень. Страстное увлечение своей профессией; человек и дело сливается в единое целое; направленность формируется при наличии больших способностей к избранной профессии, ярко выраженных склонностей и призвании; отмечается высокое профессиональное мастерство и наличие профессионального идеала; при твердых убеждениях в личной и общественной значимости своей профессии.

Развитие профессиональной направленности нельзя понять, ограничив его источник лишь внутренним миром личности, активности ее сознания. Это подтверждается тем, что осознание рассматриваемого противоречия еще недостаточно для его разрешения. Возможность обострения данного противоречия во многом будет зависеть от характера соподчинения таких более общих мотивационных факторов, как идейные мотивы, стремление к самовыражению, стремление к удовлетворению материальных потребностей. В случае возникновения борьбы мотивов возможна лишь переориентация, либо сохранение начального намерения. Однако внутренняя борьба сама по себе не может изменять тот личностный смысл, который имеет для человека содержание его профессии.

Познавательная деятельность, обеспечивающая приток новой информации о профессии, ее требованиях к человеку, более эффективна при полной профессиональной направленности (преобладании прямых мотивов выбора). Открывающиеся перед человеком новые горизонты могут стимулировать в этих случаях ценностно-ориентационную деятельность, расширяющую и углубляющую уже сложившуюся систему оценок и представлений.

При преобладании побочных мотивов новая информация о требованиях, идущих от специфического содержания деятельности, не всегда достаточна для изменения первоначального личностного смысла выбора данной профессии, поэтому может не привести к сдвигу мотивов и. следовательно, не обеспечить перехода противоречия от внешнего уровня к внутреннему. "Сможет ли человек в результате переработки новой информации о профессии отнестись к ней по-новому, как бы заново открыть ее лично для себя, зависит как от содержательности и яркости информации, так и от психологической готовности личности к ее усвоению. Учет последнего обстоятельства особенно важен при осуществлении профессионального просвещения. Нередко лекции и беседы о профессиях оказываются малоэффективными, не пробуждают интереса к содержанию труда именно потому, что проводятся без учета потребностей, интересов, склонностей конкретных учащихся" [34, с. 55].

Несомненно, что наибольшие возможности для пробуждения рассматриваемого противоречия содержатся в преобразовательной деятельности, поскольку в ней ценностные отношения личности непосредственно взаимодействуют с требованиями деятельности. Организация активной пробы сил в сфере деятельности, на которую мы ориентируем студента, – важнейшее условие повышения уровня его профессиональной направленности. Реализация данного условия предполагает такую организацию деятельности, при которой перед молодыми людьми ставятся задачи, раскрывающие специфику деятельности, ее творческие стороны [17]. Следует учесть, что в основе изменения мотивационного отношения к деятельности лежит изменение соответствующих потребностей, интересов, склонностей.

При правильной организации преобразовательной деятельности студентов на каждом последовательном ее этапе требования деятельности предполагают более многогранную, активную, в чем-то измененную потребность личности. В этом несоответствии кроется источник внутреннего противоречия. Вместе с тем в процессе успешной реализации целей деятельности это противоречие и разрешается. Показатель его разрешения – чувство удовлетворения, свидетельствующее о дальнейшем развитии и обогащении соответствующей потребности. Иногда мотив, первоначально заключенный в цели деятельности, как бы сдвигается на ее средства, в связи, с чем возникают новые по содержанию мотивы [19]. В других случаях развитие потребности обусловлено самим процессом усвоения новых форм поведения и деятельности, овладением готовыми предметами культуры.

Несомненно, существуют и другие механизмы развития потребностей. Происходящее в процессе деятельности зарождение новых потребностей также свидетельствует о развитии профессиональной направленности. Однако этот процесс прежде всего заключается в развитии ведущей потребности от элементарных ее форм ко все более сложным: от одностороннего, или слабо выраженного интереса к профессиональной деятельности до более глубокой, устойчивой, сложной потребности. Такое развитие потребности в основном содержании деятельности и обусловливает изменение ее личностного смысла и в конечном счете повышение уровня профессиональной направленности.

Таким образом, психологическими механизмами профессиональной направленности личности могут выступать сложная многоуровневая структура мотивов, ценностей, личностных смыслов и способностей, определяющих профессионально важные качества.

В связи с изложенным выше пониманием движущих сил профессиональной направленности для развития последней необходима такая организация деятельности студентов, которая актуализировала бы противоречие между требованиями предпочитаемой деятельности и ее личностным смыслом для человека. Возможности различных видов деятельности в этом отношении неравноценны [22].

2.3 Условия формирования направленности личности

Имея понятия профессиональной деятельности, направленности личности, следует отметить, что самым важным периодом для формирования профессиональной направленности личности является период ранней зрелости, или юности. В истории развития возрастной психологии как отрасли психологической науки характеристики взрослых людей выполняли функции эталонов по отношению к различным периодам роста, созревания и формирования личности в годы детства, отрочества и юности. А зрелость рассматривалась как стабильный период [33, 37].

Стадия ранней зрелости охватывает период с 20 до 40 лет. Она соответствует вступлению человека в интенсивную личную жизнь и профессиональную деятельность. Начало зрелости характеризуется наивысшим уровнем таких показателей, как мышечная сила, быстрота реакции, ловкость и выносливость. Все эти показатели будут снижаться вплоть до 60-летнего возраста, после которого это снижение станет более заметным [8].

Эрик Эриксон [8], опираясь на представление Фрейда о психосексуальном развитии человека, разработал теорию, в которой акцентируются социальные аспекты этого развития. Оно рассматривается как процесс интеграции индивидуальных биологических факторов с факторами восприятия и социокультурного окружения.

По мнению Эриксона, человек на протяжении жизни переживает восемь психосексуальных кризисов, специфических для любого возраста, благоприятный или неблагоприятный исход которых определяет возможность последующего расцвета личности.

Шестой кризис свойственен молодым взрослым людям. Он связан с поиском близости с молодым человеком, вместе с которым ему предстоит совершать цикл "работа – рождение детей – отдых", чтобы обеспечить своим детям настоящее развитие. Отсутствие подобного опыта приводит к изоляции человека и его замыканию на самом себе.

В отечественной психологии научные данные о классификациях периода зрелости обобщил Б.Г. Ананьев [35]. Он показал разнообразие подходов к периодизации развития взрослого человека. Возрастные приделы зрелости определяются комплексом социальных и биологических причин и зависят от конкретных социально-экономических условий индивидуального развития человека.

Период зрелости отличается от предыдущего, периода ранней юности, тем, что в нем заканчивается общесоматическое развитие, достигает своего оптимума физическое и половое созревание. Этот период является годами интеллектуальных достижений. В результате проведенных комплексных исследований Б. Г. Ананьев пришел к следующему выводу: в ходе развития взрослого человека имеет место возрастание степени обучаемости.

Однако не только психофизиологические функции характеризуются оптимумом продуктивности в период зрелости. При различных формах творческой активности наиболее высокого уровня достигает интеллектуальная деятельность. Средний максимум творческой активности для многих специальностей отмечается в 35-39 лет. При этом пик творческих способностей проявляется до 30-34 лет в таких науках, как математика, физика, химия [24].

Интеллектуальная деятельность, особенно ее высшие творческие формы, глубоко связана с личностью человека. Как подчеркивал Б. Г. Ананьев [5], связи интеллекта и личности проявляются в мотивации умственной деятельности, зависящей от установок, интересов и идеалов личности, уровня ее притязаний, что во многом определяет активность интеллекта. В свою очередь, характерологические свойства личности и структура ее мотивов зависят от отношения этой личности к действительности, опыта познания мира, мировоззрения и общего развития интеллекта.

Период ранней зрелости характеризуется переходом к независимости от родителей в экономическом отношении. В это время приобретается новый статус, который складывается из многообразия прав и обязанностей человека в разных сферах жизни и деятельности, в обществе, на работе, в собственной семье. Становление статуса отдельного человека зависит от системы общественных отношений и социальных преобразований. В то же время статус личности изменяется в зависимости от меры активности человека, который может осознавать свое положение в обществе и стремится укрепить свой статус или, напротив, относится к нему пассивно, приспосабливаясь к существующему положению. "Деятельная субъективная сторона статуса выступает в виде позиции личности, которую она занимает в условиях определенного статуса" [3, с. 225]. Развитие личности зависит от ее статуса в том смысле, что задаются определенные возможности собственной деятельности человека. В комплексе ролей как общественных функций реализуются характеристики субъекта общественного поведения, такие, как система отношений к обществу, к труду, людям, к себе, установки, мотивы, цели и ценностные ориентации. В период ранней юности строится собственный образ жизни, происходит усвоение профессиональных ролей, Включение во все виды социальной активности. В период средней зрелости наступает консолидация социальных и профессиональных ролей.

В систему субъективных свойств личности включаются жизненные планы человека, его мотивы и цели деятельности. Так, В. Т. Лисовский [68] выяснял жизненные планы молодежи разного пола и возраста, которые определяются объективными условиями жизни и ценностными ориентациями личности. В группе лиц в возрасте 20-25 лет сохраняется ярко выраженная направленность на получение высшего образования, интересной работы. Актуальными для этой возрастной группы остается поиск любимого человека, верных друзей, проблема создания семьи. Вместе с тем в этом возрасте усиливается установка на хорошие жилищные условия, материальную обеспеченность, так как многие приступают к созданию своей семьи. В 1987 году Е. Ф. Рыбалко [29] провела исследование, которое выявило аналогичную структуру жизненных планов в соответствующей возрастной группе студентов.

Важное значение имеют исследования ценностных ориентаций и мотиваций в сфере научной деятельности, проблема творчества в различных сферах деятельности в связи с возрастом человека. Ученые с ярко выраженным творческим складом личности характеризуются четкой мотивацией по отношению к интеллектуальным достижениям [28, 7]. На фоне других мотивов интеллектуальная потребность у них явно доминирует. Д. Пельц и Ф. Эндрюс связывают колебания в продуктивности с динамикой интересов. В период спада происходит перестройка мотивации, увеличение роли, к примеру, родительских и семейных функций, которые становятся в это время доминирующими. Вместе с тем у наиболее крупных ученых научные интересы доминируют всю жизнь, и поэтому спад их научной деятельности наблюдается только в преклонном возрасте и то не всегда. Спад слабее выражен у тех научных работников, для которых характерны сильная внутренняя мотивация, большой интерес к работе, доминирующий на протяжении всей жизни. Творческая личность характеризуется легким восприятием новых идей и отказом от прежних, способностью к переоценке ценностей в ведущей сфере деятельности, гибкостью и критичностью мышления, широкой сферой интересов. Поэтому творческий процесс в своей возрастной динамике имеет сочетание постоянных компонентов в виде доминирующей направленности на достижения в научной деятельности и переменных, связанных с перестройкой ценностных ориентаций, на основе чего возникает новый комплекс новых задач, целей и мотивов в различные периоды жизни личности.

Особая значимость периода зрелости, как отмечала Е. Ф. Рыбалко, заключается в том, что, "включаясь во все многообразие общественных отношений, человек становится их субъектом, сознательно формируя свои отношения к окружающему миру. В период взрослости происходит интеграция отношений и формирование характера как системы, хотя процесс характерообразования начинается еще в детском возрасте" [29, с. 228].

Итак, период ранней зрелости является наиболее благоприятным для формирования основных подструктур человека, для достижения им зрелости и субъекта общения, познания и деятельности, как индивидуальности.

3. ЭМПИРИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Нами было проведено исследование на выявление направленности личности студентов в ВУЗе. Целью данного эксперимента являлось определение преобладающих тенденций направленности личности и профессиональная направленность трудовой деятельности.

В качестве экспериментальной базы были выбраны студенты 3 курса специальности "Психология" ВГИ (ф) ВолГУ. В экспериментальной работе приняли участие 16 человек. Среди них: 4 юноши и 12 девушек. Возрастной состав от 19 до 20 лет.

Форма проведения эксперимента – групповая. Общее время тестирования занимало 30-40 минут.

Методики Дифференциально-диагностический опросник "Я предпочту" (Е. А. Климов) и "Определение направленности личности" были нами использованы при опросе студентов 3 курса специальности "Психология".

Целью проведения данного исследования есть выявление различий в уровне исследуемого признака между направленностями личности, выбора профессиональной сферы деятельности с помощью критерия Манна-Уитни и

Результаты методики "Определение направленности личности" занесены в Таблицу 1, результаты методики Дифференциально-диагностический опросник "Я предпочту" были занесены в Таблицу 2.

Сравнительный анализ средних величин показателей по ДДО Климова выявили достоверные различия по следующим показателям (Таблица 3). Сфера профессиональной деятельности, выбранная психологами 3 курса, "Человек-Человек"

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Направленность на себя (Я) | Направленность на общение (О) | Направленность на дело (Д) |
| 1 | 27 | 24 | 30 |
| 2 | 19 | 28 | 34 |
| 3 | 27 | 28 | 26 |
| 4 | 24 | 22 | 33 |
| 5 | 27 | 21 | 33 |
| 6 | 38 | 16 | 26 |
| 7 | 25 | 17 | 39 |
| 8 | 16 | 29 | 28 |
| 9 | 25 | 26 | 30 |
| 10 | 31 | 17 | 28 |
| 11 | 29 | 28 | 23 |
| 12 | 17 | 27 | 37 |
| 13 | 31 | 22 | 28 |
| 14 | 27 | 16 | 36 |
| 15 | 29 | 14 | 38 |

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Фамилия | Человек –Природа | Человек –Техника | Человек –Человек | Человек –Знаковая система | Человек –Художественный образ |
| 1 | Валетова | 3 | 3 | 7 | 0 | 7 |
| 2 | Назаренко | 5 | 1 | 6 | 1 | 7 |
| 3 | Пономарева | 3 | 1 | 8 | 3 | 5 |
| 4 | Шувалова | 2 | 6 | 4 | 7 | 1 |
| 5 | Хохлов | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 6 | Скориков | 7 | 1 | 7 | 4 | 1 |
| 7 | Шкарупа | 2 | 3 | 5 | 4 | 6 |
| 8 | Меджлумян | 2 | 5 | 3 | 6 | 4 |
| 9 | Колесник | 2 | 3 | 7 | 3 | 6 |
| 10 | Христенко | 3 | 5 | 8 | 1 | 3 |
| 11 | Чеботарева | 2 | 4 | 5 | 3 | 6 |
| 12 | Таубаев | 2 | 4 | 5 | 3 | 6 |
| 13 | Аббасов | 2 | 2 | 5 | 4 | 7 |
| 14 | Стамова | 4 | 2 | 7 | 1 | 3 |
| 15 | Денисенкова | 4 | 2 | 7 | 1 | 6 |

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Человек –Природа | Человек –Техника | Человек –Человек | Человек –Знаковая система | Человек –Художественный образ |
| Средние значеия | 3,06 | 3,13 | 5,9 | 3 | 4,86 |

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящей курсовой работе нами рассматривалась проблема формирования профессиональной направленности личности студентов Вуза. В ходе выполнения данной работы удалось выяснить:

* необходимым условием формирования профессиональной деятельности является обязательное прохождение стадий профессионального становления
* образ будущей профессии не всегда четко представлен в сознании студента
* направленность личности играет важную роль в профессиональном становлении и содержит в себе различные характеристики (ценности, установки и т. д.)

В результате теоретического и эмпирического анализа было обнаружено, что профессиональная направленность студентов 3 курса специальности "Психология" совпадает с выбранной профессией. Это свидетельствует о том, что гипотеза о формировании образа будущей профессиональной деятельности студента посредством профессиональной направленности личности подтверждается.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. *Абульханова-Славская К.А.* Жизненные перспективы личности // Психология личности и образ жизни / под ред. Е.В. Шороховой. – М.: Наука, 1987. – С.137-145.

2 *Акопов В.Г.* Профессиональное сознание – ключевое понятие теоретической и практической подготовки специалистов // Психологические аспекты формирования профессионального сознания в процессе подготовки специалистов в вузе. – Куйбышев, 1989. – С.164-203.

3 *Ананьев Б.Г.* Избранные психологические труды.: В 2 т. Т. 1. – М.: Педагогика, 1980 – 230 с.

4 *Ананьев Б. Г.* Некоторые проблемы психологии взрослых. – М.: Знание, 1973. – 280 с.

5 *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. – М.: Наука, 1977. – 380с.

6. *Борисова Е.М.* О применении социально-психологических методик в изучении становления профессионала. // Психодиагностика. Ее проблемы и методы: сб. науч. тр. / под ред. К.М. Гуревича, В.И. Лубовского. – М.: МГУ, 1975. – С.142-161.

7. *Гилинский Я. И.* Человек как объект социологического исследования / Под ред. Л. И. Спиридонова, Я. И. Гилинского. – Л.: ЛГУ, 1977. – 197 с.

8. *Годфруа Жо.* Что такое психология.: В 2 т. Т. 2 / Под ред. Г. Г. Аракелова. – М.: Мир, 1992. – 376 с.

9. *Горбатов С.В., Лысков Б.Д.* Концепция собственного будущего как фактор регуляции социального поведения // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 1992. – №6, – С.70-77.

10. *Давыдов В.В.* Учение А.Н. Леонтьева о взаимосвязи деятельности и психического отражения // А.Н. Леонтьев и современная психология / Под ред. А.В. Запорожца и др. – М.: МГУ, 1983. – С.128-140.

11. *Дмитриева М. А.* Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 240 с.

12. *Запорожец А.В.* Развитие произвольных движений. – М.: Изд-во Академии педагогических наук СССР, 1960. – 430 с.

13. *Зиброва, С.В*. Профессиональное сознание: репрезентация и образ профессии. – Дисс. канд. психол. наук. – Красноярск, 1999. – 122с.

14. *Калининский Л.П.* О психологических критериях становления профессионала в вузе / под ред. Л.П. Калининского, С.Г. Гайраджи // Психологическая наука и практика. – Новосибирск, 1987. – С. 98–99.

15. *Кан-Калик В. А.* К разработке теории общего и профессионального развития личности специалиста в ВУЗе // Формирование личности специалиста в ВУЗе: сб. науч. тр. – Грозный, 1980. – С. 5-13.

16. *Климов Е. А.* Введение в психологию труда. – М.: МГУ, 1988. – 335 с.

17. *Ковалев А. Г.* Психология личности / А. Г. Ковалев. – 3-е изд., переработ. и доп. – М.: Просвещение, 1970. – 391 с.

18. *Кукосян О. Г.* Профессия и познание людей. – Ростов: РГУ, 1981. – 179 с.

19. *Леонтьев А.Н.* Деятельность, сознание, личность. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.

20. *Ломов Б.Ф.* Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии. – М.: Педагогика, 1991. – 296 с.

21. *Маркова А.К.* Психология труда учителя. – М.: Просвещение, 1993. – 190 с.

22. *Нечаев Н.Н., Резницкая Г.И.* Профессиональное сознание как предмет психолого-педагогического исследования в высшей школе / Психологические проблемы формирования специалиста в вузе: межвуз. сб. науч. тр. – Саранск, 1989. – 158с.

23. *Нолицу З.А.* Установление психологического контакта педагогов с учащимися // Психология учителя: Тез. доклада к 7 съезду общества психологов СССР. – М.: МГУ, 1989.

24. *Пельц Д., Эндрюс Ф.* Ученые в организациях. – М.: Прогресс, 1973. – 87 с.

25. *Решетова З.А.* Психологические основы профессионального обучения. – М.: МГУ 1985 – 208 с.

26. *Ростунов А. Т.* Формирование профессиональной пригодности. – Минск, 1984. – 176 с.

27. *Рубинштейн С.Л.* Бытие и сознание. – М.: АН СССР, 1957. – 328 с.

28. *Рудкевич Л. А.* Талант: психология и становление // Социальная психология личности / Науч. ред. А. А. Бодалев. – Л.: Знание, 1974. – 246 с.

29. *Рыбалко Е. Ф.* Возрастная и дифференциальная психология: Учеб. пособие. – Л.: Издательство Ленинградского ун-та, 1990. – 256 с.

30. *Титма М. Х.* Выбор профессии как социальная проблема (на материалах конкретных исследований в ЭССР)/ М. Х. Титма. – М.: Апрель-Пресс, 1975. – 198 с.

31. *Халяпина Л. Н.* Социализация учителя. – М.: Новое знание, 2005. – 128 с.

32. *Харькин В.Н.* Педагогическая импровизация: Теория и методика / В.Н. Харькин; под ред. В.А. Сластенина, Ю.П. Сокольникова; Моск. пед. гос. ун-т им. В.И. Ленина. – М.: NB Магистр, 1992. – 159 с.

33. *Цигарелли Ю. А.* Изучение зависимости самооценки способности от свойств нервной системы// Психофизиологическое изучение учебной и спортивной деятельности: Межвуз. сб. Научных тр./ Ленингр. гос. пед. ин-т им. А. И. Герцена; [Редкол.: Е. П. Ильин (отв. ред.) и др.]. – Л.: ЛГПИ, 1981. – 163 с.

34. *Шавир П. А.* Психология профессионального самоопределения в ранней юности. – М.: Педагогика, 1981. – 95 с.

35. *Шадриков В.Д*. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М.: Наука,1982. – 185с.

36. *Шишкина Л. И.* Социально-правовые вопросы профориентации молодежи / под ред. Л. И. Шишкина; Ленингр. гос. ун-т им. А. А. Жданова. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1976. – 62 с.

37. *Эльконин Д.Б.* К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте.// Хрестоматия по возрастной психологии. Учебное пособие для студентов: Сост. Л.М. Семенюк / Под ред. Д.И. Фельдштейна. – М.: Институт практической психологии, 1994. – С. 169-175.

38. *Юпитов А.В.* Проблематика и особенности психологического консультирования в ВУЗе // Вопросы психологии – 1995. – № 4. – С. 50-56.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Мною была решена задача на определение достоверности различий в данной группе по фактору Человек – Техника и Человек – Человек с помощью критерия Манна-Уитни.

Гипотезы U – критерия Манна-Уитни

H0: Уровень признака в группе 2 не ниже уровня признака в группе 1.

H1: Уровень признака в группе 2 ниже уровня признака в группе 1.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Выборка 1 | Ранг 1 | Выборка 2 | Ранг 2 |
| 1 | 6 | 22,5 | 8 | 29.5 |
| 2 | 5 | 18,5 | 8 | 29.5 |
| 3 | 5 | 18,5 | 7 | 26 |
| 4 | 4 | 13,5 | 7 | 26 |
| 5 | 4 | 13,5 | 7 | 26 |
| 6 | 3 | 9 | 7 | 26 |
| 7 | 3 | 9 | 7 | 26 |
| 8 | 3 | 9 | 6 | 22,5 |
| 9 | 3 | 9 | 5 | 18,5 |
| 10 | 2 | 5 | 5 | 18,5 |
| 11 | 2 | 5 | 5 | 18,5 |
| 12 | 2 | 5 | 5 | 18,5 |
| 13 | 1 | 2 | 4 | 13,5 |
| 14 | 1 | 2 | 4 | 13,5 |
| 15 | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Суммы: |  | 143,5 |  | 321,5 |
|  |  |  |  |  |

U = (n1\*n2) + nx\*(nx+1)/2 –Tx (3.1)

U = 225+15\*16/2-321,5=23,5

Результат: UЭмп = 23,5

Критические значения UКр

При P≤0.01 56 при p≤0.05 72

Полученное эмпирическое значение Uэмп (79.5) находится в зоне значимости, что свидетельствует о достоверности гипотезы H0. Различия между двумя факторами наблюдаются.

Мною была решена задача на определение ранговой корреляции в данной группе по фактору направленность на дело (Д) и Человек – Техника с помощью критерия ранговой корреляции rs Спирмена.

Гипотезы U – критерия Спирмена

H0: Корреляция между переменными А и Б не отличаются от нуля.

H1: Корреляция между переменными А и Б достоверно отличается от нуля

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Значения А | Ранг А | Значения Б | Ранг Б | d (ранг А –  ранг Б) | d2 |
| 1 | 39 | 15 | 6 | 15 | 0 | 0 |
| 2 | 38 | 14 | 5 | 13,5 | 0,5 | 0,25 |
| 3 | 37 | 13 | 5 | 13,5 | -0,5 | 0,25 |
| 4 | 36 | 12 | 4 | 11,5 | 0,5 | 0,25 |
| 5 | 34 | 11 | 4 | 11,5 | -0,5 | 0,25 |
| 6 | 33 | 9,5 | 3 | 8,5 | 1 | 1 |
| 7 | 33 | 9,5 | 3 | 8,5 | 1 | 1 |
| 8 | 30 | 7 | 3 | 8,5 | -1,5 | 2,25 |
| 9 | 30 | 7 | 3 | 8,5 | -1,5 | 2,25 |
| 10 | 30 | 7 | 2 | 5 | 2 | 4 |
| 11 | 28 | 4 | 2 | 5 | -1 | 1 |
| 12 | 28 | 4 | 2 | 5 | -1 | 1 |
| 13 | 28 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 14 | 26 | 1,5 | 1 | 2 | -0,5 | 0,25 |
| 15 | 26 | 1,5 | 1 | 2 | -0,5 | 0,25 |
|  |  | 120 |  | 120 | 0 | 18 |

rs= 1 – (6\*∑ (d2) / N \*( N2-1)) (3.2)

d – разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого

N – количество испытуемых

Рассчитаем эмпирическое значение rs:

rs= 1- (6\*18/ 15 \*(225-1))= 0.968

Результат: rs = 0.968

Критические значения для N = 15

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | p | |
| 15 | 0.05 | 0.01 |
|  | 0.52 | 0.66 |

Ответ: Н0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима.