

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П.АСТАФЬЕВА

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра социальной психологии

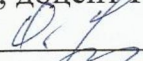
МАРЧЕНКО ВИКТОРИЯ ДМИТРИЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

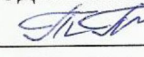
**МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ РЕАБИЛИТАЦИОННОГО ЦЕНТРА**

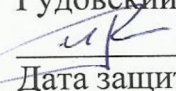
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология трудовой деятельности

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
к.пс.н., доцент Груздева О.В.

 8.06.2018


Научные руководители:
к.пс.н., доцент КГПУ
им. В.П. Астафьева
Тодышева Т.Ю.

 11.06.2018
к.п.н., доцент кафедры психологии
труда и инженерной психологии
СибГУ им. М.Ф. Решетнева
Гудовский И.В.

 8.06.2018

Дата защиты
19.06.2018

Обучающийся:
Марченко В.Д.


Оценка

Реферат

Дипломная работа 68 с., иллюстрации 5, таблиц 7, источников 40, слайдов 14.

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ РЕАБИЛИТАЦИОННОГО ЦЕНТРА

Цель: изучить влияние мотивации на профессиональную деятельность сотрудников реабилитационного центра.

Объект исследования: исследования: профессиональная деятельность сотрудников реабилитационного центра.

Предмет исследования: действие мотивации на профессиональную деятельность сотрудников реабилитационного центра

Гипотеза: Особенностями профессиональной мотивации сотрудников центра является: преобладание альтруистических мотивов и моральных стимулов.

Практическая значимость работы: подобранных методик может быть использован для выявления особенностей мотивации трудовой деятельности в организации. Разработанные нами практические рекомендации позволяют создать более эффективную систему мотивации трудовой деятельности сотрудников учреждения. Материалы исследования апробированы на научной конференции.

Значимость работы: высокая.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1 Теоретические основы мотивации профессиональной деятельности сотрудников реабилитационного центра	5
1.1 Мотивация профессиональной деятельности как социально психологической проблема	5
1.2 Профессиональная деятельность сотрудников реабилитационного центра	13
1.3 Особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников реабилитационного центра	25
Выводы по первой главе	29
Глава 2 Эмпирическое исследование мотивация профессиональной деятельности сотрудников МБУ «Радуга»	30
2.1 База, методы исследования	30
2.2 Результаты	33
2.3 Рекомендации	45
Выводы по второй главе	49
Заключение	50
Список литературы	51
Приложение А (обязательно) Иллюстрационная часть	55

Введение

Одна из основных проблем в психологии это мотивация и мотивы деятельности человека. Вряд ли найдется такая область психологии, которая не затрагивала бы мотивационного процесса. В различных уровнях управления становится исключительно важной проблемой повышения эффективности.

Важное значение имеет, как для теории психологии, так и для общественной практики исследование мотивации.

К эффективной профессиональной деятельности лежит длительный путь человека в понимании своей мотивации. Только зная то, что движет человеком, что, побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Для достижения высоких результатов значение мотивации играет большую, в конечном итоге, позитивных результатов деятельности организации трудно переоценить. В таком случае, политика работодателей в отношении наемного персонала пока не ориентирована на инициацию и полное использование творческого, созидательного потенциала сотрудников. Преобладают установки на использование принудительных стимулов к труду, неэффективность которых давно осознана в странах с рыночной экономикой.

Таким образом, на уровне предприятий и организаций проблемы трудовой мотивации еще не вполне осознаны и их решение не опирается в полной мере на достижения мировой и отечественной науки.

Проблема формирования профессиональной мотивации не только очень актуальна, но и очень сложна как в теоретико–методологическом, так и в методическом плане.

Цель: изучить влияние мотивации на профессиональную деятельность сотрудников реабилитационного центра.

Объект: исследования: профессиональная деятельность сотрудников реабилитационного центра.

Предмет исследования: действие мотивации на профессиональную деятельность сотрудников реабилитационного центра.

Гипотеза исследования: Особенностями профессиональной мотивации сотрудников центра является: преобладание альтруистических мотивов и моральных стимулов.

Задачи:

- рассмотреть теоретические основы мотивации профессиональной деятельности;
- выбор методов и методик по проблеме исследования;
- организовать и провести эмпирическое исследования;

- разработать практические рекомендации для сотрудников реабилитационного центра.

Изучению различных аспектов данной проблемы уже в течение многих десятков лет посвящаются работы как отечественных (А.А. Файзуллаев, А.Н. Леонтьев, В.К. Вилюнас, В.С. Мерлин, Д.Н. Узнадзе, Е.П. Ильин, М.Ш. Магомед-Эминов, П.В. Симонов, С. Занюк), так и зарубежных исследователей (А. Маслоу, В. Врум, Г. Холл, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, Дж. Аткинсон, К. Мадсен, К. Обуховский, К.Э. Лоулер, Л. Портер, М. Альберт, С. Адамс, Ф. Герцберг, Ф. Тейлор, Х. Хекхаузен).

Теоретико-методологическая основа исследования: представления о мотивации, как психологическом феномене, зарубежных и отечественных психологов: С. Адамса, В. Врума, Ф. Герцберга, Е.П. Ильина, А.Н. Леонтьева, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, А.А. Файзуллаева. Работы Э. Деси, Е.П. Ильина, М.Л. Кубышкиной, К. Обуховского посвящены рассмотрению субъекта мотивации. А также особенности мотивации трудовой деятельности были рассмотрены в работах Б. Вилперта, К. Замфир, Р. Куантиллы, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна и Г.К. Уайта.

Методы исследования: теоретические (изучение и анализ научной литературы по исследуемой проблеме), эмпирические (анкетирование, тестирование, беседа, анализ полученных данных).

Методики:

1. «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребности сфере» (О.Ф. Потемкиной).

2. «Диагностика Полимотивационных Тенденций «Я-Концепции» Личности» (С.М Петрова).

3. «Диагностический тест для определения типа мотивации» (В.И Герчикова).

4. Анкета «Организация труда».

База исследования: Муниципальное бюджетное учреждение социального обслуживания «Городской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями».

Теоретическая значимость: были систематизированы основные понятия и теории мотивации, выявлены особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников учреждения.

Практическая значимость: комплекс подобранных методик может быть использован для выявления особенностей мотивации трудовой деятельности в организации. Разработанные нами практические рекомендации позволяют создать более эффективную систему мотивации трудовой деятельности сотрудников учреждения. Материалы исследования апробированы на научной конференции.

Дипломная работа состоит из введения, двух глав: теоретической и практической, заключения, списка литературы и приложений.

Глава 1 Теоретические основы мотивации профессиональной деятельности сотрудников реабилитационного центра

1.1 Мотивация профессиональной деятельности как социально-психологической проблема.

Мотивация - это внешние и внутренние движущие силы, представленные в комплексе. Они побуждают личность совершать определенные действия для того, чтобы достичь конкретных целей. Мотивация представляет собой сложный процесс, которые включает в себя взаимодействие психики человека, окружающей среды. Кроме того, сюда включена субъективная реальность, различные детерминанты личности человека, не являющиеся материальной сущностью. Именно поэтому затруднительно применять объективные критерии в различии понятий, в которых отражается процесс мотивации. Также многие авторы могут неодинаково толковать такие понятия.

В то же время определения мотивации разделяют на две группы:

- Р. Муэрс [7, с. 78] рассматривал мотивацию со стороны структурных позиций в виде совокупности различных факторов и мотивов. При таком подходе стандартным является определение, представляющее собой совокупность внутренних, внешних движущих факторов, побуждающих личность к определенной деятельности. При этом устанавливаются границы, формы деятельности, устанавливается ее направленность, которая ориентирована для достижения конкретных целей;

- Х. Мескон [13, с. 59] представлял мотивация представляется в виде динамического процесса. Стандартным определением второго подхода можно назвать процесс, который позволяет побудить себе или других людей к конкретной деятельности, чтобы достичь собственных целей или же целей определенной организации, группы.

А. Файзуллаев выделил в процессе мотивации четыре основных этапа. На первом этапе создается и осознается побуждение. Осознание такого побуждения подразумевает под собой предметное содержание, непосредственно действие, результат, а также методы для осуществления такого действия. Осознанным побуждением могут быть потребности, различные влечения, наклонности, любые явления, связанные с психологической деятельностью. Это могут быть образы, мысли, эмоции. При этом человек может даже не осознавать, что в таком психологическом явлении имеется побудительная составляющая. То есть, такая составляющая остается в потенциальном или скрытом состоянии. Но при этом само побуждение не является мотивом, а только лишь первым шагом, который позволяет сформировать осознание побуждения.

Автор считает, что осознания побуждения не хватает для того, чтобы говорить о мотиве, хотя в то же время поведение бывает обусловлено даже одним

осознанием побуждения. Но подобное ситуативное поведение достаточно часто приводит к тому, что человек сожалеет о содеянном. Так как в итоге он понимает, что его мотивационные источники не соответствовали принятым ценностям и установкам в обществе.

Второй этап представлен в виде принятия мотива. Название этапа можно назвать нелогичным, ведь что можно принять, если до этого речь не заходила о самом мотиве. А если же речь шла о мотиве, то логически должно приниматься решение о том, делать что-то или не делать. Но А. Файзуллаев представляет этот этап в виде внутреннего принятия побуждения. Получается, что происходит идентификация побуждения с различными мотивационными и смысловыми образованиями. Но данный этап можно назвать нелогичным и потому, что осознанное побуждение еще не принято, то его нельзя назвать мотивом. А если же это мотив, то побуждение должно быть принятым.

То есть, на втором этапе человек, основываясь на нравственных принципах, различных ценностях, может решить, в какой степени высока потребность или влечение, и стоит ли ее удовлетворять. Именно поэтому автор говорит о различных свойствах осмысленности мотивационного образования. Мотив является единицей данного этапа процесса мотивации, при этом он получает побудительность, направленность и осмысление, а также появляется функция, образующая смысл.

Если говорить о логике выстраиваемых событий, то автор, конечно же, в данном случае прав. Но в то же время он не уделяет внимание тому, каким представлено поведение, которое основано на побуждении, пусть даже и осознанном. То есть, не раскрыта тема, может ли быть такое поведение мотивированным или же немотивированным.

Здесь не следует завершать тему мотивационного процесса. Третий этап представляет собой реализацию мотива. Процесс реализации зависит от методов, конкретных условий, при этом может изменяться психологическое наполнение мотива. И мотив получает новые функции, связанные с удовлетворением, насыщением интересов или потребности. Данный факт приводит к следующему этапу, представленному в виде закрепления мотива. Результатом становится то, что он являет собой черту характера.

Заключительный этап представляет собой актуализацию для потенциального побуждения. Это означает, что осознаваемые/неосознаваемые проявления черты характера представлены в условиях внутренней (внешней) привычки, желания, потребности.

Так же существует много теорий мотивации, всего 31 согласно классификации Х. Шольца [26, с. 67].

Выделяют такие группы теорий мотивации:

1. Содержательные теории (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд).
2. Процессуальные теории (В. Врум и др.).
3. Теории, основанные на отношении человека к труду (Д. Макгрегор).

В соответствии с теорией А. Маслоу выделяется пять типов потребностей:

- физиологические потребности (уровень 1);

- потребность в безопасности (уровень 2);
- социальные потребности (уровень 3);
- потребность в уважении и самоутверждении (уровень 4);
- потребность в самовыражении (уровень 5).

Эти потребности формируют иерархическую структуру, которая характеризует поведение человека, при этом потребности более высокого уровня не мотивируют человека, если, хотя бы частично, не удовлетворены потребности более низкого уровня. После удовлетворения потребности ее мотивирующее действие завершается [46].

Развивая теорию А. Маслоу, Д. МакКлелланд вводит определения потребностей власти, успеха и принадлежности либо социальной потребности. По его представлению, в наше время наибольшее значение имеют потребности более высокого порядка, так как потребности более низких уровней, в основном, удовлетворены [32].

Теория Ф. Герцберга базируется на таких положениях:

- потребности делятся на гигиенические факторы (размер зарплаты, условия труда, характер контроля, межличностные отношения) и мотивирующие факторы (продвижение по службе, ощущение успеха, признание, рост возможностей);

- наличие гигиенических факторов убирает неудовлетворенность работой;

- для получения мотивации нужно обеспечить влияние мотивирующих факторов;

- для эффективной мотивации работников начальник должен сам понимать суть работы [23].

Большой вклад в создание процессуальных теорий внес В. Врум. Базой его работы является теория ожиданий. Эта теория базируется на положении, что человек пытается достичь какой-нибудь цели только в том случае, если уверен в высокой вероятности удовлетворения своих потребностей.

К процессуальным теориям также относят и теорию справедливости. Она заключается в том, что если работник считает свой труд недооцененным, то он будет снижать затрачиваемые усилия. При этом справедливость оценки с позиции начальника и с позиции подчиненного может быть разной [42].

Теория справедливости вместе с теорией ожиданий описана в модели Портера-Лоулери. Эта теория базируется на том, что мотивация - это функция потребностей, ожиданий и справедливости вознаграждения. Самый важный вывод этой теории заключается в том, что результативный труд всегда приводит к удовлетворению сотрудника [27].

Согласно теории Макгрегора, мотивацию необходимо выбирать на базе отношения человека к работе. Существует два типа работников: X и Y.

Основные параметры работника типа X:

- От природы ленив и не желает работать;
- не желает нести ответственность, избегает нервного напряжения;
- не проявляет инициативу, если его к этому не подталкивать.

Поэтому такого работника нужно принуждать к работе путем поощрения или наказания.

Основные параметры работника типа Y:

- имеет естественную потребность в работе;
- стремится к ответственности;
- является творческой личностью.

Такого работника нужно не принуждать, а мотивировать к работе [24].

Теория трудовых установок А. Гастева была создана в 20-е годы XX века. Она выражает энтузиазм советских людей того времени (лозунги, досрочное выполнение плана, социалистические соревнования). Для реализации теории А. Гастева на практике необходимо создать мотивы, которые апеллируют к таким высшим человеческим качествам, как энтузиазм, совесть, долг, дух соревнования.

Тип мотивации - это основная направленность деятельности человека на удовлетворение каких-либо групп потребностей.

Можно назвать три основных типа мотивации персонала:

- работники, которые ориентированы в основном на содержание и общественное значение труда;
- работники, которые ориентированы в основном на оплату труда и прочие материальные ценности;
- работники, у которых значение разных ценностей сбалансировано.

Мотив - это то что побуждает человека к действию, носит персонифицированный характер; это все внутри личности побуждает к определенному поведению, направленному на удовлетворение тех или иных потребностей. [13, с. 18]

Мотивы выполняют определенные функции:

- смыслообразующая: мотив определяет субъективную значимость данного поведения для работника, выявляя его личностный смысл;
- ориентирующая: мотив направляет поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения;
- опосредующая: мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на поведение;
- мобилизующая: мотив мобилизует работника, если это необходимо для реализации значимых для него видов деятельности;
- оправдательная: в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, 23 эталону поведения, социальной и нравственной норме;
- побуждающая: отражает энергетику мотива и обоснована тем, что мотив есть субъективно выраженное побуждение к деятельности. Чаще всего классификационные критерии мотивов совпадают с критериями классификации потребностей.

Общая группировка мотивов в области труда выглядит следующим образом:

- материальные мотивы (работа- это выступает как в качестве экономической необходимости, средства заработать деньги и обеспечить самостоятельность существования);

- духовные мотивы (человек выполняет работу потому, что ему нравится, содержание трудовой деятельности и профессия в целом);

- социальные мотивы (для работника важным является его место в коллективе и складывающиеся внутри него взаимоотношения) [13, с. 19].

Есть много побуждающих функции, а также структур мотива можно выделить функцию мотива - стимулирующую, которая связана с продолжением побудительности и при осуществлении намерения.

Стимулирование труда - это когда нужно добиться определенного результата происходит воздействие на мотивационную структуру личности работника, направленного от руководства. В современных условиях способность накапливать и эффективно применять трудовой потенциал в соответствии с целями и ценностями организации. От типа стимулов зависят сами стадии мотивации, их количественное значение и содержание. При этом стимулы провоцируют развитие процесса, формирующего намерения. Стимулы могут быть физическими - в виде внешних раздражителей и различных сигналов, а также внутренними по типу неприятных ощущений. Кроме того, стимулы могут быть представлены как требования, чувство долга, могут быть самыми разнообразными социальными факторами.

Один из важных компонентов в мотивации профессиональной деятельности персонала, это разработка системы стимулов поэтому не следует забывать, что материальные факторы далеко не всегда находятся на первом плане и не должны быть единственной формой вознаграждения за работу. Главное – это привлекательность работы и ее творческий характер.

Нематериальные стимулы очень разнообразны и классифицируются на три группы:

- социальные;
- моральные;
- социально–психологические.

Применяя их вместе, можно получить высокую эффективность [20].

Социальные стимулы взаимосвязаны с потребностью сотрудников в самоутверждении, с их желанием занимать соответствующее общественное положение, с потребностями в некотором объеме власти. Данные стимулы характеризуются возможностью принимать участие в управлении производством и коллективом, принимать какие-либо решения, перспективами карьерного роста, возможностью выполнять престижную работу.

Моральные стимулы взаимосвязаны с потребностями человека в уважении со стороны коллег или в признании его как ценного сотрудника. Признание может быть публичным или личным. Личное признание означает, что особо отличившиеся сотрудники будут включены в специальные доклады высшему руководству компании. Также их могут лично представить руководителю. Им гарантируют право подписи на документах, в разработке которых они

принимали непосредственное участие. Такие сотрудники по случаю праздников или юбилейных дат получают персональные поздравления от администрации. Публичное признание означает широкое распространение информации о достижении сотрудника в газетах, которые выпускает компания, на специальных стендах («Досках почета»), награждение особо активных сотрудников специальными знаками или грамотами. Очень часто публичное признание подкрепляется премиями, ценными подарками и др. К моральным стимулам относятся критика и похвала [38].

Социально-психологические стимулы исходят из той роли, которую играет общение в жизни человека. Именно общение - это базовая потребность и условие полноценной жизнедеятельности человека. В связи с этим комфортный климат в коллективе, который обеспечивает адекватное общение, дает возможность сотруднику самореализоваться и является отличным стимулом к ощущению удовлетворенности сотрудника в работе.

Мотив также имеет пороговое значение. У стимула не получится повлиять на поведение человека, если мотив, который направлен на него, не успел образоваться или находится в процессе образования. Значит мотив надо развить до состояния, которое соответствует стимулу. В этой ситуации стимул поспособствует образованию мотива. Сущность стимулирования заключается в выборе для работника или их групп оптимальных на конкретном этапе стимулов, которые соответствуют мотивам поведения людей.

Таким образом, процессы стимулирования и мотивации возможны при условии, что стимулы и мотивы по величине, времени и содержанию будут соответствовать требованиям, которые необходимы для преодоления порогового значения безразличия кадров.

Мотивация профессиональной деятельности, или профессиональная мотивация - это комплекс внешних, а также внутренних движущих сил, которые толкают человека к трудовой деятельности придающие данной деятельности направленность, чтоб достичь конкретную цель, или действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией [21, с. 386].

Профессиональное становление и развитие профессионала происходит как накопление качественных изменений в психике человека на пути ее движения к профессионализму. Оно осуществляется в ходе систематического обучения в различных учебных заведениях и в процессе непосредственной деятельности. Известно много разновидностей обучения. В.Я. Ляудис, А.М. Матюшкин, А.Я. Пономарева, О.К. Тихомиров и др. (118) рассматривают два основных типа деятельности и по аналогии, следовательно, можно выделить два типа обучения: творческий, продуктивный; рутинный, репродуктивный.

Профессионализация - целостный непрерывный процесс становления личности специалиста, который начинается с момента выбора и принятия будущей профессии, и заканчивается, когда человек прекращает активную трудовую деятельность. Наиболее интенсивным периодом профессионализации считается обучение в вузе. Поэтому важнейшей задачей университетского

образования, помимо передачи знаний и умений, необходимо формировать личность каждого профессионала, содействовать развитию зрелого профессионального самосознания. Особую важность эта задача имеет при подготовке специалистов, помогающих профессий.

Подбор профессии - достаточно непростой и иногда длительный процесс: так как с правильного подбора профессии в значительной степени зависит удовлетворенность человека своей жизнью. Осмысленный подбор профессии совершается с ориентацией человека на существующие у него социальные ценности. В случае если основным для человека является общественный авторитет, то профессия выбирается отталкиваясь от имеющейся моды, престижности профессии в обществе. Множество людей выбирают профессию исходя от того, насколько она может обеспечить их материальное благополучие. Некоторые люди подбирают себе профессию из-за интереса к ней. [1, с. 50].

Некоторые люди подбирают себе профессию из-за интереса к ней, и нередко это заинтересованность обладает романтическим характером, навеянным литературой, увиденным фильмом, телепередачей. Случается, что такой подбор, базирующийся на поверхностном анализе, исключительно внешнем впечатлении или рекомендациями матери, отца, а также товарищей, оказывается удачным.

Но зачастую романтика профессии скоротечно испаряется, остаются «суровые трудовые будни и быт», к которым человек оказывается не подготовлен, ни морально, ни физически, ни по своему психическому складу, затем работа становится для человека пыткой, и он вынужден сменить профессиональную деятельность. Исходя из этого, профессию можно подбирать в зависимости от множества факторов, однако очень важно, в первую очередь, принимать к сведению, то насколько выбираемая профессия соответствует склонностям и способностям человека перед которым встал такой выбор.

Мотивы профессиональной деятельности. Рассмотрим те побудительные причины, которые заставляют человека заниматься трудом.

Первая группа причин - побуждения общественного характера. Это и осознание необходимости приносить пользу обществу, это и желание оказывать помощь другим людям (что может проявляться в обучении детей, в лечении больных, в защите своего отечества и т. д.), это и общественная установка на необходимость трудовой деятельности («кто не работает – тот не ест»), и нежелание прослыть тунеядцем.

Вторая группа - получение определенных материальных благ для себя и семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей.

Третья группа - удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации: человек не может быть бездеятельным по своей природе, а природа его такова, что он – не только потребитель, но и созидатель. В процессе созидания он получает удовлетворение от творчества, оправдывает смысл своего существования. К этой же группе относится и мотив,

связанный с удовлетворением потребности в общественном признании, в уважении со стороны других.

К этой же группе относится и мотив, связанный с удовлетворением потребности в общественном признании, в уважении со стороны других.

По мнению С. Рисса, в каждом человеке, но при этом имеют разную силу выраженности. Автор настаивает на том, что человек рождается со своим мотивационным профилем, который в дальнейшем не меняется. Уникальность личности формируется не только в связи с различной выраженностью тех или иных базовых желаний, но также благодаря таким факторам, как культурная среда, особенности воспитания и др. В результате для каждого базового желания формируется свой набор ценностей, выражение которых позволяет человеку удовлетворять значимые для него мотивы (они же — базовые желания).

Другим важным аспектом мотивационного подхода С. Рисса является то, что базовые желания оказывают влияние на поведение человека независимо от того, осознает он их, или нет. Осознанность в отношении своих движущих мотивов позволяет человеку выбирать адекватные способы их удовлетворения и тем самым формировать «дизайн» своей жизни, повышающий ее качество.

Одним из существенных элементов «дизайна жизни» является профессиональная деятельность. Тесты направленные на мотивацию может помочь прояснить, почему человек не получает удовлетворения от своей деятельности или почему он в ней не успешен и как сделать ее более эффективной. Тест также дает возможность объяснить, почему человек выбирает ту или иную профессию и с какими трудностями он может в ней столкнуться. Представление о своих движущих мотивах может оказаться очень полезным для того, чтобы избежать этих трудностей или справиться с ними.

Логично предположить, что наибольшей полезности следует ожидать от применения его в профессиональной деятельности типа «человек — человек» согласно известной типологии Е.А. Климова, особенно в сфере относящихся к этому типу «помогающих» профессий. Личностные свойства специалиста приобретают в этой группе профессий особое значение, поскольку он сам, его личность выступают в роли средства деятельности. Таким образом, зрелость личности помогающего специалиста, уровень его осознанности приобретают не только моральную значимость, но и являются залогом эффективности его деятельности, т.е. могут быть рассмотрены как профессиональные компетенции Е.А. Эннс [12, с. 54].

Сегодня мотивация профессиональной деятельности считается одной из наиболее актуальных задач, важность решения которых определяется тем, что она является необходимой для эффективного осуществления трудовой деятельности. Научный и практический интерес трудовой мотивации обусловлен тем, что ее специфика, различный уровень мотивации к труду обусловлены особенностями социального расслоения и состоянием уровня жизни самих работников. Вопросы мотивации профессиональной деятельности посвящены работы как российских: В.Г. Асеева, И.А. Васильева и М.Ш. Магомед-Эминова В.К. Вилюнаса, И.А. Джидарьяна, Б.И. Додонова, В.А. Иванникова,

Е.П. Ильина, Д.А. Кикнадзе, Л.П. Кичатинова, В.И. Ковалёва, А.Н. Леонтьева, В.С. Магуна, В.С. Мерлин, С.Г. Москвичёва, Л.И. Петражицкого, П.В. Симонова, А. А. Файзуллаева, Ш.Н. Чхартишвили, П.М. Якобсона, так и зарубежных учёных: Х. Хекхаузена, Д.В. Аткинсона, Д. Халла, А.Г. Маслоу.

Мотивация в производственном процессе должна дать возможность подчиненным путем выполнения своих профессиональных обязанностей удовлетворить свои основные потребности [1, с. 6]. Человек в профессиональной деятельности и в течении всей жизни находится под влиянием мотивов, возникающих при замкнутом взаимодействии человека и задачи, но бывает, что и мотивов, возникающих при открытом взаимодействии человека и задачи (внешняя среда задействует мотивы, побуждающие человека к решению задачи).

Эффективная профессиональная деятельность человека лежит через его понимания мотивации. Какие мотивы лежат в основе его деятельности, что движет человеком, что побуждает его к выбору определенной профессии, зная все это можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им.

1.2 Профессиональная деятельность сотрудников реабилитационного центра

Восстановительное лечение, иначе реабилитация - это комплекс взаимосвязанных мероприятий медицинского, психологического, социально-экономического и педагогического характера, в общей совокупности направленных на то, чтобы устранить и обратить последствия тех или иных расстройств функций организма, вернуть работоспособность и обеспечить нормальное функционирование наряду с положительным влиянием на больного. Комплекс мер реабилитации необходим для больных, функциональные способности которых оказались нарушены и представляют серьёзные проблемы для его комфортного существования и самоидентификации как целостной и здоровой личности. Восстановительное лечение необходимо тем больным, которые страдают снижением способностей к восприятию и обработке информации, обучению, функциональными расстройствами и трудностями в социальной адаптации.

Каждому больному необходима своя индивидуальная программа, которая создаётся с учётом всех его особенностей, и направлена на широкий спектр необходимых для комфортного и нормального существования в социуме аспектов. Мероприятия по восстановлению больного направлены на несколько основных сфер. Это и бытовая сфера, и психологическая, социальная составляющие, профессиональная деятельность, восстановление в которых должно происходить комплексно.

Реабилитационные методы подразделяются на такие типы, как:

1. Медицинская - специализируется на непосредственном восстановлении здоровья больного, используя весь доступный комплекс необходимых мер по максимальному укреплению, оздоровлению, восстановлению утраченных или частично повреждённых физиологических функций. Если же достижение этих целей ввиду ряда причин невыполнимо, принимаются меры по развитию навыков компенсации утраченных функций.

2. Социальная - мероприятия и/или их комплексы, организовываемые государственными уполномоченными органами, частными и гражданскими организациями, общественными объединениями, призванными защищать и обеспечивать социальные права и свободы граждан, нуждающихся в помощи и защите. Это контролируемое и защищённое правом взаимодействие индивидуума и общества, благодаря которому человек может восстанавливаться и получать необходимый социальный опыт для дальнейшего сосуществования в обществе.

3. Адаптация социально-бытовая;

4. Адаптация социально-средового характера;

5. Профессиональная - включающая вопросы дальнейшего трудоустройства и адаптации к новым условиям, возможного получения новой специальности взамен той, к которой человек стал непригоден, определение общих характеристик трудоспособности и профессиональной пригодности, а также переобучения. Реабилитационный центр предоставляет комплексную подготовку и разъяснительно-социальную работу, включающую юридические, медицинские, социально-педагогические, психологические и профессиональные меры для того, чтобы лица, которые нуждаются в реабилитации, получили всю необходимую информацию, в том числе правовую поддержку, а также весь необходимый комплекс мер по восстановлению трудоспособности и здоровья, автономного существования и психологического здорового фона лиц, имеющих психологические или физические травмы врождённого (абилитация) или приобретённого характера (реабилитация).

Частные задачи реабилитационных центров включают в себя:

- помощь лицам, утратившим работоспособность, в её восстановлении, посредством укрепления и развития опорно-двигательного аппарата и восстановлении его функциональных возможностей;

- бытовая адаптация больного и восстановление его бытовых возможностей, которые заключаются в перемещении, выполнении лёгких задач по дому, самообслуживании, насколько возможно в каждой конкретной ситуации;

- предупреждение и упреждение возможных кризисных, патологических состояний, приводящих к потере трудоспособности временного или постоянного характера.

Понятие реабилитационных присваивается тем учреждениям, где проводится комплексная реабилитационная работа с людьми, имеющими инвалидность, согласно закреплённой и утверждённой программе. Такие учреждения финансируются за счёт федеральных и территориальных фондов,

бюджета, госфонда занятости населения Российской Федерации в соответствии с текущими положениями, а также других возможных источников, которые не запрещены законодательством Российской Федерации. Финансирование регулируется Законом РФ “О социальной защите инвалидов”.

Для сотрудников реабилитационных центров отведена роль обеспечения, сопровождения, информирования лиц, нуждающихся в помощи и социальной поддержке. Эта сфера работников является постоянно развивающейся и остро востребованной в нынешней ситуации. Социальная помощь обеспечивается комплексом мер медицинского, психологического, юридического, социально-бытового характера.

Общие положения.

1.1 Реабилитационный Центр для детей с ограниченными возможностями (далее именуется Центр) является учреждением государственной системы социальной защиты населения, осуществляющим социальную реабилитацию детей и подростков с отклонениями в умственном и физическом развитии в возрасте от рождения от 3 лет до 18 лет, а также сопровождающих.

1.2 Центр находится в ведомственном подчинении Министерства социальной защиты населения по Московской области, которое осуществляет от имени Московской области полномочия учредителя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3 Свою деятельность Центр строит на основе Конституции Российской Федерации, законов Российской Федерации по социальной защите, иных нормативных актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, решений органов местного самоуправления, а также руководствуется настоящим положением.

1.4 Центр и его структурные подразделения организуются и содержатся за счет средств бюджетов Московской области.

1.5 Центр осуществляет свою деятельность под руководством территориальных органов социальной защиты населения и исполнительной власти в пределах их компетенции. Органы социальной защиты населения субъектов Российской Федерации осуществляют координацию деятельности Центров, расположенных на их территории, и оказывают им организационно - методическую и практическую помощь, а также контрольные функции в пределах своей компетенции.

1.6 Для размещения Центра и его структурных подразделений в установленном порядке выделяются специальные помещения, которые должны соответствовать реализации целей и задач этого учреждения и располагать всеми видами коммунальных услуг (отопление, водопровод, канализация, электричество, газ, радио, телефон), отвечать санитарно - гигиеническим нормам, противопожарным требованиям.

1.7 Центр является юридическим лицом, имеет обособленное имущество, лицевые счета в Управлении исполнения бюджета Министерства финансов Московской области и Отделении Федерального казначейства по Московской области, баланс, печать, штампы и бланки со своим наименованием.

1.8 Директор, администрация и коллектив Центра в своей деятельности руководствуются законом и нравственным долгом. За время нахождения детей в Центре несут ответственность за их жизнь, здоровье, обеспечение и защиту их прав и интересов. Ответственность за нарушения определяется действующим законодательством Российской Федерации.

1.9 Центр может иметь в своей структуре различные подразделения социального обслуживания, в т.ч. отделения разработки программ социальной реабилитации, медико-социальной реабилитации, психолого-педагогической помощи, а также другие.

Логопед (воспитание, обучение) - специалист, занимающийся постановкой правильной устной речи, предупреждением и устранением ее дефектов. Исправление дефектов устной речи возможно в любом возрасте. В данной профессиограмме рассмотрим профессию специалиста по детской логопедии.

Логопедия - раздел дефектологии (коррекционной педагогики), изучающий вопросы постановки правильной устной речи, предупреждения и устранения её дефектов у детей, страдающих недостатками речи (косноязычием, заиканием и др.). На разных этапах цивилизации существовали разные критерии человеческой неполноценности, так как в зависимости от уровня развития общества к физическим и интеллектуальным качествам личности предъявлялись различные требования. В Древней Спарте, где много столетий создавался культ здорового тела, люди (и в первую очередь дети), имеющие ярко выраженные отклонения от нормы, просто уничтожались. А в славянских государствах на детей с различными видами нарушений смотрели как на «божьих людей», поэтому окружали их ореолом святости. Как свидетельствует мировой и отечественный опыт, число детей с особенностями развития велико и неуклонно возрастает. Поэтому очень важно своевременно обнаружить отклонения в развитии и оказать ребенку необходимую помощь. И достигается это совместными усилиями врачей, психологов, педагогов, дефектологов, родителей. Нарушения развития у детей многоплановы и многоаспектны. Они выражаются в интеллектуальной, двигательной, речевой или сенсорной неполноценности. Квалифицированную помощь детям с нарушением речи оказывает логопед. Логопед может работать в специальных дошкольных организациях (детские сады), школах (коррекционные классы), интернатах, в организациях здравоохранения, медико-психологических центрах.

Тип и класс профессии:

Профессия логопеда относится к типу: «человек – человек», она связана с воспитанием, обслуживанием, обучением людей, общением с ними. К этой группе относятся все педагогические и медицинские профессии, профессии сферы услуг и другие. Профессия логопеда также относится к классу «исполнительский»

Исполнительский (алгоритмический).

Профессии данного класса связаны с выполнением решений, работой по заданному алгоритму, образцу, соблюдением имеющихся правил и нормативов, инструкций, стандартов, стереотипным подходом к решению проблем.

Содержание деятельности: специфика профессиональной деятельности логопеда определяется конкретными условиями рабочего места.

Требования к знаниям: специалист должен знать возрастную и специальную педагогику и психологию, анатомио-физиологические и клинические основы дефектологии; нормативные и методические документы по вопросам профессиональной.

В обязанности логопеда входят:

- отбор детей с отклонениями в устной речи в специальные группы;
- определение степени отклонений;
- постановка правильной речи;
- предупреждение дефектов речи;
- организация консультативной сети для педагогов и родителей.

Таким образом, основная цель деятельности логопеда - устранение дефектов речи и постановка правильной устной речи, подготовка к полноценной трудовой и общественной жизни детей с различными отклонениями и нарушениями речи, отбор детей с речевыми отклонениями в специальные учебные группы, определение степени и особенности нарушения, наблюдение за детьми с нарушениями речи и ведения коррекционно-педагогической работы на основе дифференцированного и индивидуального подхода, содействие социальной адаптации детей, имеющих речевые нарушения, руководство учебной, трудовой и общественной деятельностью обучаемых.

Квалифицированный логопед должен знать:

- свои должностные обязанности;
- законодательные и нормативные правовые акты;
- положения, инструкции, другие руководящие материалы;
- нормы профессиональной этики.

Квалифицированный специалист должен уметь:

- распознавать речевые нарушения, владеть приемами и методами их устранения и коррекции, специальными методами обучения детей с речевыми расстройствами родному языку как в дошкольном, так и в школьном возрасте;

- проводить профилактическую работу по предупреждению неуспеваемости;

- хорошо знать психологические особенности детей с речевой патологией, использовать приемы и методы их воспитания, коррекции и развития у них высших корковых функций.

Квалифицированный логопед должен знать:

- свои должностные обязанности;
- законодательные и нормативные правовые акты;
- положения, инструкции, другие руководящие материалы;
- нормы профессиональной этики.

Квалифицированный специалист должен уметь:

- распознавать речевые нарушения, владеть приемами и методами их устранения и коррекции, специальными методами обучения детей с речевыми расстройствами родному языку как в дошкольном, так и в школьном возрасте;

- проводить профилактическую работу по предупреждению неуспеваемости;

- хорошо знать психологические особенности детей с речевой патологией, использовать приемы и методы их воспитания, корреляции и развития у них высших корковых функций.

Требования к индивидуальным особенностям специалиста:

- логопед должен обладать системой общетеоретических и специальных профессиональных знаний, совокупность и широта которых формирует у него представления о типологии и структуре аномального развития, о способах предупреждения и преодоления речевой недостаточности, о методах психолого-педагогического воздействия;

- успех профессиональной деятельности зависит от наличия у логопеда глубоких профессиональных знаний и навыков, широкой ориентации в современных отечественных и зарубежных достижениях смежных с логопедией наук, а также от его творческой активности и инициативы. Профессиональная компетентность логопеда включает знание программ, школьных учебников, пособий по логопедии;

- первостепенное значение для эффективности работы по обучению, воспитанию, коррекции и профилактике нарушений речи детей имеет личность логопеда, которая характеризуется следующими качествами: гуманистическая убежденность; гражданская нравственная зрелость; познавательная и педагогическая направленность; увлеченность профессией; любовь к детям; требовательность к себе и окружающим; справедливость, выдержка и самокритичность; педагогическое творческое воображение и наблюдательность; искренность, скромность, ответственность, твердость и последовательность.

Условия труда:

- логопед работает в комфортных условиях - в помещении (кабинет, письменный стол, телефон).

Медицинские противопоказания.

Работа логопеда не рекомендуется людям с заболеваниями:

- нервно-психическими;
- сердечно-сосудистыми;
- хроническими инфекционными;
- слухового и зрительного анализаторов;
- речеголового аппарата;
- опорно-двигательного аппарата (руки, кисти рук).

Базовое образование:

- чтобы стать логопедом, нужно получить высшее образование.

Пути получения профессии:

- профессии логопеда обучают в организациях высшего образования, в ФГБОУ ВО «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева».

Области применения профессии:

- специальные школы и интернаты,

- медико-психологические центры,
- центры развития, медицинские организации,
- специальные организации и социальные службы в образовании.

Перспективы карьерного роста.

Карьерный рост в рамках образовательной или специализированной организации крайне ограничен. Для увеличения дохода необходимо позаботиться о репутации, ведь новые клиенты, прежде всего, появляются за счет личных рекомендаций. Однако процесс познания себя, саморазвития, повышения личностно-профессиональной компетентности обеспечивает переход на более высокий уровень профессионального самосознания. Именно познание себя, своей личности, профессионально значимых качеств (мотивационный, операциональный и рефлексивный компоненты) позволит специалистам эффективнее планировать собственную профессиональную деятельность. Недостаточное знание этих качеств, отсутствие тонкой дифференциации собственных эмоциональных состояний затрудняет профессиональный и личностный рост.

Социальный работник занимается оказанием помощи и поддержки определенным незащищенным и слаботзащищенным слоям населения: пенсионерам, одиноким старикам, инвалидам, беженцам, детям из неблагополучных семей, детям-сиротам, отказникам и тем, над кем оформлена опека или усыновление, лицам, испытывающим трудности с трудоустройством, получившим производственные травмы и т.д.

Социальный работник отслеживает и выявляет круг лиц, нуждающихся в помощи, наблюдении или консультировании; проводит приемы, беседы, консультации; осуществляет регулярные выезды на места нахождения подопечных, наблюдает за их жизнью и бытовыми условиями; определяет степень и характер собственного вмешательства в проблему; занимается координированием и курированием деятельности ряда социальных структур (обращается в медицинские учреждения, органы правопорядка и т. д.); производит покупку продуктов питания, медикаментов, товаров повседневного спроса, оказывает помощь по дому; при необходимости оказывает посильную медицинскую помощь; добивается назначения льгот. Если подопечный находится на стационарном лечении, соцработник обязан посещать его в больнице.

Требования к знаниям и умениям специалиста.

В профессии социального работника личностные качества играют более важную роль, чем знания, навыки и квалификация. На первом плане - готовность к состраданию, терпение, желание помогать людям, способность принимать других такими, какие они есть. Но профессия все же требует некоторых специальных знаний и навыков.

Социальный работник должен знать:

- правовые основы, акты и положения, регулирующие социальные отношения;
- приемы оказания неотложной доврачебной помощи;

- специфику работы с лицами пожилого возраста, детьми;
- комплекс наук (психологии, медицины, социологии, экономики, права и т.д.);
- владеть информацией о текущих проблемах социально-гуманитарной сферы;
- основы доврачебной помощи.

Социальный работник должен уметь:

- оказать помощь в вопросах профориентирования и трудоустройства;
- оказать первую медицинскую помощь;
- уметь решать возникающие конфликтные ситуации;
- уметь с помощью слова проводить психотерапию, снимать стресс, страх, адаптировать клиента к соответствующим условиям, корректировать его поведение и оценки;
- уметь оказывать услуги, связанные с процессом реабилитации больных после выписки из больницы;
- уметь слушать.

Для успешной деятельности в качестве социального работника необходимо наличие следующих профессионально-важных качеств:

- интерес и желание к работе с людьми, желание помогать людям;
- тактичность, доброжелательность, отзывчивость;
- хорошо развитое внимание (такие его параметры как объем, распределение и переключение);
- хорошая память;
- постоянный самоконтроль;
- организованность;
- высокая эмоциональная устойчивость;
- общая культура и эрудированность, грамотная и внятная речь;
- умение убеждать и решать конфликтные ситуации.

Условия труда.

В зависимости от спецификации и квалификации, социальный работник работает большую или меньшую часть времени в помещении и на воздухе в условиях повышенного эмоционально-психического напряжения.

Медицинские противопоказания:

- сердечно-сосудистые заболевания;
- заболевания опорно-двигательного аппарата;
- психические недуги и расстройства нервной системы, снижающие общую работоспособность и уравновешенность в общении, поступках и т.д.;
- хронические инфекционные и кожно-венерические заболевания;
- люди, являющиеся бактерио- и вирусносителями, а также имеющие вредные привычки (курение, наркомания и т.п.).

Базовое образование:

Профессия подразумевает наличие среднего профессионального (техникум, колледж) либо высшего образования.

Пути получения профессии.

Получить профессию в городе Красноярске можно в ФГБОУ ВО «Сибирский государственный технологический университет», КГБПОУ «Ачинский колледж отраслевых технологий и бизнеса» (г. Ачинск), КГАПОУ «Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства.

Области применения профессии.

В зависимости от специализации представители этой профессии могут работать:

- в органах социальной защиты населения;
- центрах труда и занятости;
- реабилитационных центрах различного профиля;
- в центрах социальной помощи семье и детям;
- детских домах и интернатах;
- домах инвалидов и престарелых;
- центрах по оказанию психосоциальной помощи населению;
- пенсионном фонде, Фонде социального страхования;
- в органах опеки и попечительства.

Перспективы карьерного роста:

Возможности для карьерного роста небольшие. Есть шанс когда-либо занять место заведующего каким-либо социальным Центром, либо руководящее место в органах социальной защиты населения.

Деятельность социального педагога включает следующие структурные блоки:

1. Содержание труда: социальный педагог содействует развитию детей и подростков посредством воспитательной и коррекционной работы с ними в различных социумах, предотвращает проблему, своевременно выявляет и устраняет причины, порождающие ее; обеспечивает превентивную профилактику различного рода негативных явлений (нравственного, физического, социального типа), отклонений в поведении людей в их общении.

2. Профессионально важные качества (ПВК): коммуникабельность, деликатность, тактичность в общении, доброжелательность, чуткость, отзывчивость, милосердие, эмпатия, организаторские способности, способность оказывать поддержку другому человеку и стимулировать его на развитие собственных сил, бескорыстность, честность, ответственность, высокая нравственность, инициативность, работоспособность, настойчивость.

3. Описание профессии: деятельность социального педагога ориентирована на все категории населения, людей разного возраста, различных профессий, социальных групп, на работу с человеком в личностно-средовом контексте, в его социуме, окружающей микросреде, в сфере общения с приоритетом воспитательно-оздоровительных задач.

Главная сфера деятельности социального педагога - социум. При этом приоритетной является сфера отношений в семье и ее ближайшем окружении, по месту жительства. Социальный педагог осуществляет работу с детьми, их семьями, семейно-соседским окружением.

Цель деятельности социального педагога - организация профилактической социально значимой деятельности детей и взрослых в социуме.

Социальный педагог должен знать: основы социальной политики государства и социально-правовой защиты детства. Правовые акты, регулирующие защиту материнства и детства, охрану прав несовершеннолетних, защиту детей-инвалидов; теорию и историю социальной педагогики, теорию и методику диагностики личности и ее микросреды, формы и методы социальной работы с семьей, различными группами и категориями населения; методы социологических исследований; инструментарий индивидуальной и групповой коммуникации, педагогического консультирования.

Правильно разработанный профессиональный портрет содержательно представляет единство общих характеристик, которыми должен обладать любой образованный человек, и своеобразных, необходимых специалисту данной профессии, личностных и профессиональных.

Психология - это раздел психологии, изучающий психические явления с точки зрения их взаимосвязи с болезнями. Сфера клинической психологии включает в себя диагностику психического здоровья, организацию и проведение научных исследований для понимания психофизиологических проблем и разработку, проведение и оценку психологической коррекции (психотерапия). К вопросам клинической психологии также относятся: вопросы разграничения нормы и патологии психики; работа с пограничными состояниями психики (например, с неврозами); влияние различных расстройств на психику человека; роль психики в возникновении различных заболеваний; нарушения развития психики и др.

Термин «психология» был введен американским психологом Лайтнером Уитмером. В нашей стране часто также используется термин «медицинская психология».

Тип и класс профессии.

Профессия «психолог» относится к типу «Человек - Человек», т.к. объектом внимания данной профессии является человек. Данный тип связан с обучением, воспитанием, обслуживанием, руководством. Главная особенность профессий типа «Человек - Человек» состоит в том, что основное содержание труда здесь сводится к взаимодействию между людьми. Также профессия «клинический психолог» относится к эвристическому классу, т.к. она связана с умением управлять собой и другими людьми, наличием организаторских качеств и независимого мышления.

Содержание деятельности.

Психолог в учреждениях здравоохранения - это специалист, в обязанности которого входит как участие в психодиагностических и психокоррекционных мероприятиях, так и в лечебном процессе в целом. Комплексная медицинская помощь оказывается командой специалистов. Центром этой команды является лечащий врач, работающий совместно с психотерапевтом, клиническим психологом и специалистом по социальной работе. Каждый из них выполняет свой диагностический, лечебный и реабилитационный план под руководством

лечащего врача и в тесном сотрудничестве с другими специалистами. В нашей стране такая модель взаимодействия специалистов еще недостаточно распространена, хотя её эффективность доказана.

Психолог использует в своей работе различные методы психокоррекции, психотерапии и психологического консультирования. Он может работать в режиме индивидуальных консультаций, а также проводить групповую работу как со взрослыми людьми и подростками, так и с детьми.

Поэтому важно подчеркнуть, что психолог - это специалист, который может работать не только в клиниках, но и в учреждениях другого профиля: образования, социальной защиты и др. Это учреждения, в которых необходимо углубленное изучение личности человека и оказание ему психологической помощи. В вышеуказанных областях клинический психолог выполняет следующие виды деятельности: диагностическую; экспертную; коррекционную; профилактическую; реабилитационную; консультативную; научно-исследовательскую и др.

Требования к знаниям и умениям специалиста.

Для успешного освоения деятельности психолога нужны базовые знания по психологии, анатомии, нейрофизиологии.

Психолог должен уметь:

- проводить работу, направленную на восстановление психического здоровья и коррекцию отклонений в развитии личности больных;
- выявлять условия, препятствующие или затрудняющие гармоническое развитие личности больного;
- осуществлять работу по психопрофилактике, психокоррекции, психологическому консультированию больных, вследствие чего оказывать помощь больным и их родственникам в решении личностных, профессиональных и бытовых психологических проблем;
- проводить психодиагностические исследования и длительные диагностические наблюдения за больными, уделяя особое внимание лицам, имеющим факторы риска психических расстройств;
- совместно с лечащим врачом разрабатывать развивающие и психокоррекционные программы с учетом индивидуальных, половых и возрастных факторов больных, выполнять работу по профориентации больных с учетом их пожеланий, способностей и ситуационных возможностей;
- проводить работу по обучению медицинского персонала вопросам медицинской, социальной психологии и деонтологии;
- оценивать по состоянию здоровья больного эффективность проводимых психологических, лечебных и профилактических мероприятий;
- строго соблюдать принципы врачебной этики.

Психолог должен знать;

- конституцию Российской Федерации;
- законы Российской Федерации и иные нормативные правовые акты по вопросам здравоохранения, оказания психиатрической помощи и гарантий прав граждан;

- декларацию прав и свобод человека;
- медицинскую психологию (нейропсихологию, патопсихологию);
- психологию личности, общую и дифференциальную психологию, возрастную психологию, психотерапию, психогигиену, психодиагностику, психопрофилактику, психологическое консультирование;
- методы активного обучения, социально-психологического тренинга общения;
- методы диагностики и коррекции нормального и аномального развития личности;
- психологию труда;
- законодательство о труде и об охране труда Российской Федерации; правила внутреннего трудового распорядка;
- правила и нормы охраны труда, техники безопасности; производственной санитарии и противопожарной защиты.

Требования к индивидуальным особенностям специалиста.

Для успешной деятельности в качестве клинического психолога необходимо наличие следующих профессионально-важных качеств:

- гуманность;
- общая и профессиональная культура;
- организованность в работе;
- любовь к порядку, аккуратность;
- стрессоустойчивость, высокий уровень саморегуляции;
- высокий уровень концентрации внимания;
- коммуникабельность;
- способность длительное время заниматься решением одной проблемы;
- высокая наблюдательность.

Условия труда.

Специалист в качестве клинического психолога работает в тесном содружестве с врачом-психиатром, врачом-психотерапевтом и другими специалистами бригады, осуществляющими оказание психотерапевтической и психиатрической помощи. Он самостоятельно проводит необходимые консультативно-диагностические, психодиагностические, психокоррекционные мероприятия в лечебных, реабилитационных, психопрофилактических и психогигиенических программах для пациентов с реакциями дезадаптации, стресса, неврозов и других непсихотических и психосоматических расстройств. Совместно с лечащим врачом (психиатром, психотерапевтом, интернистом) в качестве консультанта или сотрудника терапевтической бригады, клинический психолог принимает участие в лечении и реабилитации больных с психическими и соматическими расстройствами в стадии ремиссии и с другой патологией, в развитии которой существенную роль играют психосоциальные факторы. При выполнении психодиагностических мероприятий клинический психолог руководствуется задачами, поставленными лечащим врачом или собственными целями и планами реализации индивидуальной лечебной и реабилитационной программы.

Медицинские противопоказания.

Не может быть клиническим психологом человек, страдающий каким-либо психическим отклонением, т.к. очень важно случайно не нанести вред другому человеку, который придёт к нему за помощью или консультациями.

Базовое образование.

Для овладения специальностью «Клинический психолог» необходимо наличие высшего образования.

Пути получения профессии.

Получение высшего образования по специальности «Клиническая психология» возможно в ФГБОУ ВО «Красноярский государственный медицинский университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого» Министерства здравоохранения РФ. Освоение специальности «Клинический психолог» возможно после получения высшего образования по специальностям или направлениям подготовки психологического профиля в ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет», ФГБОУ ВО «Красноярский государственный педагогический университет имени В.П.Астафьева», АНО ВО «Сибирский институт бизнеса, управления, психологии» с последующей переподготовкой в области медицинской психологии в институте последипломного образования ФГБОУ ВО «Красноярский государственный медицинский университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого» Министерства здравоохранения РФ.

Область применения профессии.

Психологи востребованы в учреждениях здравоохранения (поликлиники, стационары, реабилитационные центры, санатории, профилактории), учреждениях исправительного типа, образовательных учреждениях коррекционного и лечебно-профилактического типов. Психологи могут специализироваться в области психотерапии, осваивая новые способы, приемы работы с клиентами и пациентами, нуждающимися в психологической помощи.

Карьерный рост связан с получением руководящих должностей медицинских психологических центров, учреждений, отделений и т.д. Возможно практическая деятельность в частной практике.

1.3 Особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников реабилитационного центра

Мотивация материального плана, такие как постоянная и достойная заработная плата, своевременное и гарантированное её получение, премиальные поощрения и выплаты в виде надбавок за выслугу лет, возможность получения гарантированной матпомощи, льготы на проезд, уверенность в сохранении за человеком его рабочего места и неприкосновенности его заработной платы, то есть отсутствие её урезаний. Антимотивами в данном случае являются: оплата труда ниже нормы, задолженности по выплате зарплаты, нежелание учитывать

профессиональный опыт, качество работы и вносимый личный вклад, отсутствие регулярных доплат за выполнения труда, отсутствуют доплаты за выполняемые сверх обязательств функции.

Организационная мотивация, которая включает такие аспекты, как удобство при планировании пути на работу, и сравнительная близость к месту обитания. Антимотивами являются плохие условия при пути на работу, неудобства, связанные с общественным транспортом, несоразмерные наказания за нарушения дисциплины, производится неоплачиваемое навязывание несвойственных занимаемому месту функций, несогласованная с нормами организация трудовой деятельности, отсутствие соблюдения норм организации рабочего места.

Социальная. Мотивами для неё являются значимость и общественное признание выполняемой работы, получаемое удовольствие от выполненной работы, возможность повышения квалификации, дополнительный отпуск за стаж работы, превышающий 15 лет, благоприятная обстановка в коллективе. Антимотивами являются плохой и неслаженный коллектив и создаваемый в нём отрицательный климат, недемократично отношение начальства и вышестоящих членов коллектива, отсутствие гибкости по отношению начальников к подчинённым, некомпетентность и самодурство начальников, самоличное принятие решений, отсутствие поощрения и стремления к повышению квалификаций сотрудников, отсутствие дальнейшего продвижения по службе.

Информационная. Для этого вида характерна такая мотивация, как доступность и грамотность поступаемой информации людям, которым она необходима. Антимотивами являются затруднённый поиск всей необходимой документации, вынужденное использование личных связей для её добычи, немногочисленность и в принципе отсутствие всей интересующей литературы по теоретическим и практическим основам работы с разными социальными группами, недостаточное применение компьютерного оборудования на практике.

Мотивационные структуры социальных работников были изучены благодаря применению методов опроса и анкетирования. Выделяемые ведущие мотивы с антимотивами показали, что работникам социального обслуживания приходится испытывать неудобства с организацией рабочих мест для достаточной продуктивной профессиональной деятельности [4].

Подводя итоги, можно сказать, что работникам социальной сферы приоритетно самостоятельное решение профессиональных задач. Важной составляющей труда работниками было названо коммуникационную составляющую взаимодействия между начальством и подчинёнными.

Общий анализ позволяет сгруппировать полученные результаты так, что самыми значимыми мотивами и антимотивами были названы в порядке убывания:

- материальные составляющие;
- психологические, социальные;
- моральные;

- управленческие;
- информационные.

Из всех факторов развития автором было выделено мотивационные составляющие строго субъективного социального плана, готовые к реализации на данный момент.

Социальная мотивация.

Мотивы: достаточно большая общественная значимость выполняемой работы; часто удовлетворение от выполняемой работы; возможность получения второго высшего образования; предоставление дополнительного 12-дневного отпуска за общий стаж работы свыше 15 лет; хорошие отношения с отдельными членами коллектива.

Антимотивы: не очень благоприятный социально-психологический климат в коллективе; недемократичность, некорректность вышестоящего руководителя; редкое использование коллегиальной формы принятия решений; отсутствие стимулов к повышению своей квалификации; невозможность продвижения по службе; конфликты с вышестоящим руководителем.

Информационная мотивация.

Мотивы: доступность необходимой информации; возможность предоставления нужной информации людям, которые испытывают в ней соответствующую потребность.

Антимотивы: поиск нужных документов с использованием личных связей; отсутствие необходимой литературы по теории и практике социальной работы с разными группами населения; слабое использование компьютерной техники в повседневной работе.

Выделение ведущих мотивов и антимотивов свидетельствует о существующей недостаточно удовлетворенной потребности работников стационарных учреждений социального обслуживания иметь хорошо организованное рабочее место для выполнения работ на высокопрофессиональном уровне [4].

Таким образом, социальные работники, определяя уровень значимости организационно-управленческих мотивов и антимотивов, демонстрируют, что для них наиболее важно самостоятельное решение поставленных проблем и возможность видеть эффективность своего труда.

Необходимо отметить, что важную роль работники социальных служб отводят именно коммуникационной составляющей межличностного взаимодействия как между сотрудниками, так и между руководителями и подчиненными.

Обобщенный анализ показателей, полученных в процессе изучения мотивационной структуры профессиональной деятельности работников сферы социального обслуживания, позволяет сделать вывод о том, что наиболее значимыми мотивами и антимотивами являются материальные, далее по убыванию значимости - социально-психологические, организационные, моральные, организационно-управленческие, информационно-познавательные.

Из всей совокупности факторов социального развития, мнению автора, сейчас могут быть реально использованы и развиты субъективные социальные ресурсы, а особенно мотивационные. Очень важно то обстоятельство, что управление мотивацией реально осуществимо на уровне организации уже сейчас [4].

Можно утверждать, что проблема профессиональной мотивации в современных российских условиях требует пристального внимания со стороны не только ученых, общественно-политических деятелей, но и авторов, создающих ситуацию на рынке труда и в сфере производства. Глубокий анализ профессиональной мотивации с позиций социологической науки позволяет создать благодатную почву для дальнейших как теоретических, так и практических разработок в области создания благоприятных условий для формирования позитивной профессиональной мотивации, направленной на рост внутренней мотивационной энергетике как источника стремления к повышению профессиональной культуры субъекта профессиональной подготовки и профессиональной деятельности.

Такое положение вещей обусловлено результатом развития динамичной ситуации в нашем обществе, которая сформировала определенные потребности у кадров социального обслуживания. Проранжируем эти потребности.

На первом месте находится потребность в «защите защищаемых». Эта на первый взгляд парадоксальная потребность заключается в выражениях «психолог без психологии», «педагог без педагогики», «соцзащитник без соцзащиты». Следовательно, работники, выполняющие функции социальной защиты, прежде всего сами нуждаются в ней.

На втором месте - потребность в большей оплате труда. Часто можно столкнуться с ситуацией, когда социальный работник получает меньше того, кого он «защищает». Это ведет к значительной текучести кадров.

На третьем месте зафиксирована потребность в снятии того напряжения, которое ежедневно накапливается в работниках от общения с неуравновешенными людьми, находящимися в «защищаемом поле» и вне его.

На четвертом месте - потребность в профессиональном обучении, которое соответствовало бы занимаемой должности и служебному продвижению.

Необходимо отметить, что при сравнении с другими группами мотивов (моральными, информационно-познавательными, организационными, организационно-управленческими, социально-психологическими) материальные занимают одно из важных мест в структуре мотивации профессиональной деятельности социальных работников [5].

Можно выделить так же проблему «нежелания» вводить какие-либо стимулы для работников, так как сотрудники сами должны хорошо работать. Следовательно, и снижается работоспособность и производительность коллектива.

Возможно существует такая проблема «не поощрения» за какую-либо проделанную масштабную работу. Так же, образуется текучесть кадров и появление негативной репутации организации, а следовательно уменьшение

доверия со стороны клиентов, и уменьшение количества квалифицированных специалистов.

Существует проблема неопытности руководителя при проведении мотивационной работы с сотрудниками, то есть ему не хватает знаний и навыков. Результатом может стать снижение продуктивности деятельности сотрудников коллектива. Как вариант решения, может послужить получение новых знаний и навыков в дополнительном обучении.

Таким образом, мотивационная составляющая процесса управления стационарными учреждениями социального обслуживания требует дальнейшего развития в направлении от существующей внешней компоненты мотивов (в частности, материальных мотивов, организационных, организационно-управленческих) к внутренней компоненте мотивов (в частности, моральных, информационно-познавательных, социально-психологических, ценностных и смысложизненных).

Таким образом, в мотивации в сфере социальной работы существуют свои особенности. К особенностям можно отнести «мотивы» и «антимотивы» персонала. И то, как важно руководителю знать о них. Что бы в будущем можно было эффективно это использовать в руководстве.

Вывод по первой главе

Подводя определенные итоги при изучении различных теорий мотивации, при определении механизма и структуры мотивационной сферы, мы приходим к заключению, что действительно мотивация человека является сложной системой, имеющей в своей основе как биологические, так и социальные элементы. В нашем понимании, мотивация – это совокупность побуждающих факторов, которые вызывают активность личности и определяют направленность ее деятельности.

В качестве субъекта мотивации мы выделяем сотрудников учреждения. Большинство психологов согласны с выделением двух поведение сотрудника, как субъекта мотивации, зависит не только от степени влияния организации на сотрудника, но и от его личностных особенностей, индивидуальных психологических свойств: характера, интересов, ценностей, намерений, желаний, потребностей. Проблема мотивации социально-психологических установок личности играет весомую роль в профессиональной деятельности. Если процесс социализации объясняет, каким образом личность усваивает социальный опыт и вместе с тем активно воспроизводит его, то формирование социально-психологических установок личности отвечает на вопрос: как усвоенный социальный опыт преломлен личностью и конкретно проявляет себя в ее действиях и поступках.

И для эффективной мотивации необходимо учитывать эти особенности и строить соответствующую систему мотивации трудовой деятельности сотрудников учреждения. Авторы выделяют различные особенности мотивации.

Следовательно, существуют два основных подхода к повышению мотивации труда: проектирование внешней трудовой мотивации и внутренней трудовой мотивации сотрудников. Но для каждой отдельной организации необходимо создание определенной системы мотивации с учетом склонностей и интересов сотрудников, их персональных и профессиональных способностей, а также необходимо определение мотивационных возможностей и альтернатив в коллективе и для конкретного лица.

Глава 2 Эмпирическое исследование мотивация профессиональной деятельности сотрудников МБУ «Радуга»

2.1 База методы исследование

Нами было проведено исследование, в котором приняли участия сотрудники реабилитационного центра для детей и подростков города Красноярска Муниципального бюджетного учреждения социального обслуживания «Городской Реабилитационный центра для детей и подростков с ограниченными возможностями «Радуга».

Муниципальное бюджетное учреждение социального обслуживания «Городской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Радуга» - это профессиональный и комплексный подход к решению вопросов и проблем реабилитации инвалидов, имеющий своей целью, достижение полного или частичного восстановления всех жизненно важных функций и восстановления способностей к бытовой, общественной и профессиональной деятельности людей с ограниченными возможностями, их социальной адаптации и интеграции в общество. Целью деятельности Реабилитационного центра является оказание медицинской, психолого-педагогической и социальной помощи, направленной на устранение или возможно более полную компенсацию ограничений жизнедеятельности, восстановления социального статуса ребенка-инвалида.

В центр созданы максимально комфортные условия для развития и освоения различных жизненно-важных навыков, а также формирования позитивного настроения на будущее.

Данное учреждение располагает групповыми комнатами с мебелью, современное реабилитационное оборудование для кабинетов психологов, логопедов, социального работника и врача, столовой, залами лечебной и адаптивной физкультуры, компьютерным классом, творческими, трудовыми и ИЗО мастерскими, сенсорной комнатой, лекотекой, музыкальным залом, а также социально-медицинским блоком. Центр постоянно развивает спектр оказываемых услуг находит новые формы работы в соответствии с потребностями той группы населения, которую обслуживает. С момента открытия количество видов занятий (услуг) увеличилось в два раза

Ежегодно специалисты и руководители Центра принимают участие в различных конференциях и семинарах. Из значимых мероприятий.

Сотрудники центра работают как с абсолютно разными особенностями развития (ЗПР, ДЦП, аутизм, СДВГ, УО, синдром Дауна и др.).

Центр оснащен большим количеством современного коррекционного оборудования, в штате – высококвалифицированные сотрудники высшей и первой квалификационной категории с большим стажем работы, а также

молодые инициативные, творческие педагоги.
 Логопед - поможет развить речь у детей с нарушением интеллекта, эмоционально-волевой сферы.
 Психолог - проводит диагностику, развитие и коррекцию высших психических функций, коррекцию эмоционально-волевых нарушений.
 Социальный работник - проведет консультативный прием и поможет.

Врач - помогает выявить причину недоразвития и будет ее устранять.

Основное здание центра по адресу: ул. Воронова, 19/а полностью приспособлено для передвижения детей с различными функциональными нарушениями, оснащено пандусами, перилами, подъемной платформой, электрическим подъемником для перемещения на второй этаж, имеются специальные приспособления (поручни, технические средства реабилитации). В структуре Центра осуществляют деятельность 9 отделений.

Административно-управленческий персонал входят следующие должности:

- директор;
- заместитель директора;
- экономист;
- бухгалтер;
- юрист.

Вспомогательный и обслуживающий персонал. В отделении работают работники следующих специальностей:

- водитель;
- повар;
- сторож;
- уборщица;
- дворник.

Отделение диагностики и разработки программ социальной реабилитации (ОДиРПСР) формирование реабилитационного маршрута, а также оценка эффективности мероприятий. В отделении работают работники следующих специальностей:

- врач;
- невролог;
- психотерапевт;
- психолог;
- специалист по социальной работе.

Медико-социальное отделение (МСО). Отделение выполняет работу по программе физической реабилитации, в том числе с использованием реабилитационного оборудования различные тренажеры и лечебные костюмы так же применяются разные техники массажа. В отделении работают работники следующих специальностей:

- врач педиатр;
- медицинская сестра;
- массажист;

- медсестра физио-кабинета.

Социально-реабилитационное отделение (СРО) Отделение предназначено для окончания помощи семьям в домашних условиях кардио-услуг в сфере комнатной реабилитации по месту жительства и также организации и проведения городской социально-культурных мероприятий (социальный педагог, специалист по социальной работе).

Отделение дневного пребывания (ОДП) деятельность отделение предназначено по организации реабилитационных мероприятий для семей с детьми инвалидами в течение полного рабочего дня с детьми проводятся индивидуальные и групповые занятия по различным направлениям в соответствии с индивидуальными программами реабилитаций детей. В отделении работают работники следующих специальностей:

- логопед;
- психолог;
- социальный педагог;
- воспитатель.

Отделение психолого-педагогической помощи (ОППП) отделение предназначено для оказания индивидуально, а также групповой психолого-педагогической помощи детям и подросткам с инвалидностью, а также им семьям. По направлению профессиональной ориентации для подростков с инвалидностью организована работа по различным программам. В отделении работают работники следующих специальностей:

- педагог;
- психолог;
- социальный педагог;
- специалист по социальной работе.

Отделение раннего вмешательства (ОРВ) направлено на оказания помощи семьям с детьми раннего возраста имеющие нарушения развития. Программа раннего вмешательства направлена на развития всех базовых навыков, а также любых других навыки которые осваиваются в течение первых трех лет жизни. В отделении работают работники следующих специальностей:

- врач-невролог;
- психолог;
- специалист по социальной работе;
- социальный работник.

Организационно-методическое отделение (ОМО) отделение предназначено для информационного и методического сопровождения специалистов и родителей. В отделении работают работники следующих специальностей:

- методист.

Наше исследование проводилось на основании данных которые были собраны у специалистов следующих специальностей: «врач» (4 чел), «специалист по социальной работе» (9 чел), «педагог» (3 чел), «логопед» (4 чел),

«социальный педагог» (6 чел) и «психолог» (4 чел) мы можем увидеть в Таблице 2.1

Таблица 2.1 – Состав опрашиваемых специалистов реабилитационного центра

Номер испытуемого	Должность	Возраст
Испытуемый1	Психолог	27
Испытуемый2	Педагог	38
Испытуемый3	Врач-психотерапевт	45
Испытуемый4	Логопед	48
Испытуемый5	Специалист по социальной работе	32
Испытуемый6	Социальный педагог	26
Испытуемый7	Психолог	35
Испытуемый8	Специалист по социальной работе	28
Испытуемый 9	Социальный педагог	27
Испытуемый10	Логопед	45
Испытуемый11	Специалист по социальной работе	25
Испытуемый12	Логопед	40
Испытуемый13	Врач-физиотерапевт	30
Испытуемый14	Педагог-организатор	36
Испытуемый15	Специалист по социальной работе	40
Испытуемый16	Психолог	25
Испытуемый17	Специалист по социальной работе	37
Испытуемый18	Специалист по социальной работе	34
Испытуемый19	Врач-педиатр	43
Испытуемый20	Врач-невролог	44
Испытуемый21	Специалист по социальной работе	37
Испытуемый22	Специалист по социальной работе	32
Испытуемый23	Педагог	42
Испытуемый24	Социальный педагог	28
Испытуемый25	Социальный педагог	31
Испытуемый26	Социальный педагог	30
Испытуемый27	Логопед	44
Испытуемый28	психолог	33
Испытуемый29	Социальный педагог	50
Испытуемый30	Специалист по социальной работе	28

Для результата исследования процесса социально-ориентированных мотивов у специалистов помогающих профессий нами были подобраны и проведены следующие психодиагностические методы:

1. «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребности сфере» (О.Ф. Потемкиной); определялись нами социально-психологических установки личности.

Методика состоит из 80 вопросов о том, что важно в жизни. В конструкцию опросника в первой части 40 вопросов, входят шкалы ориентированные на «альтруизм - эгоизм», «процесс-результат», во второй части опросника шкалы ориентированы на «свобода-власть», «труд - деньги».

2. «Диагностика Полимотивационных Тенденций «Я-Концепции» Личности» (С.М. Петрова); в методике 16 пар пословиц. Методика состоит из пар пословиц противоположных по смыслу, на каждую мотивационную тенденцию приходится по две пословицы с которыми испытуемый должен согласиться и две с которыми он не соглашается что бы мотивационная тенденция была выявлена совершенно правильно.

3. «Диагностический тест для определения типа мотивации» (В.И. Герчикова), нами использовалась для точного подтверждения результатов.

Методика проводится с целью определить мотивационный тип сотрудников. Методика состоит из 23 вопросов которые подразумевают выбрать из нескольких вариантов более подходящий.

В.И. Герчиков выделял 5 типов профессиональной мотивации (инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйственный, люмпенизированный).

4. Анкета «Организация труда» состоит из нескольких вопросов. Методика позволяет определить удовлетворенность трудом и причины не удовлетворённости.

2.2 Результаты

В ходе обработки результатов по методике О.Ф. Потемкиной производился подсчет среднего арифметического. Кроме того, было получено в разрезе специальностей распределение степени выраженности каждой установки. Нами была использована трехуровневая шкала выраженности социально-психологических установок личности:

- низкий уровень (0-4 балла);
- средний уровень (5-6 баллов);
- высокий уровень (7-10 баллов).

Методика направлена на степень выраженности социально-психологических установок. В ходе обработки результатов по методике О.Ф. Потемкиной производился подсчет среднего арифметического. Кроме того, было получено в разрезе специальностей распределение степени выраженности каждой установки. Нами была использована трехуровневая шкала выраженности социально-психологических установок личности. Распределение ответов респондентов по методике диагностики социально-психологических установок личности О.Ф. Потемкиной представлено в Таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Среднегрупповое распределение ответов респондентов по методике диагностики социально-психологических установок личности О.Ф. Потемкиной

Направленность	Проц.	Резул.	Альтруиз.	Эгоиз.	Тру.	Своб.	Влас.	Деньг
Врачи (4 чел.)	6,25	6,5	6	3	4	6,25	1,75	4,25
Специалист по соц. работе (9 чел.)	2,7	3,8	4,3	1,5	6,1	4,2	2,2	2,5
Педагог (3 чел.)	6,6	6,3	8	2,3	8,3	3	3	5,3
Логопед (4 чел.)	7	5,75	8,25	2,75	6,75	6,5	3	5,5
Социальный педагог (6 чел.)	3,5	5,5	6,8	2,1	6,1	5,3	3,1	3,8
Психолог (4 чел.)	6,25	5,75	7,5	2,5	7,25	3,5	4	4,75
Всего (30 чел.)	4,77	5,27	6,35	2,20	6,28	4,79	2,75	3,97

В основном, у специалистов центра «Радуга» ни одна из тестируемых социально-психологических установок не имеет высокого (выше 7,0 баллов) уровня выраженности. Сильнее всего у них выражены ориентации на альтруизм (среднегрупповой показатель - 6,35), на труд (6,28) и на результат (5,27). Среднюю выраженность имеет направленность на свободу (4,79), ориентация на процесс (4,77). Менее у специалистов помогающих профессий проявляется деньги (3,97). Меньше всего наблюдается направленность на власть (2,75) и эгоизм (2,20). Среднегрупповое распределение ответов респондентов проиллюстрировано графиком на рисунке 2.1.

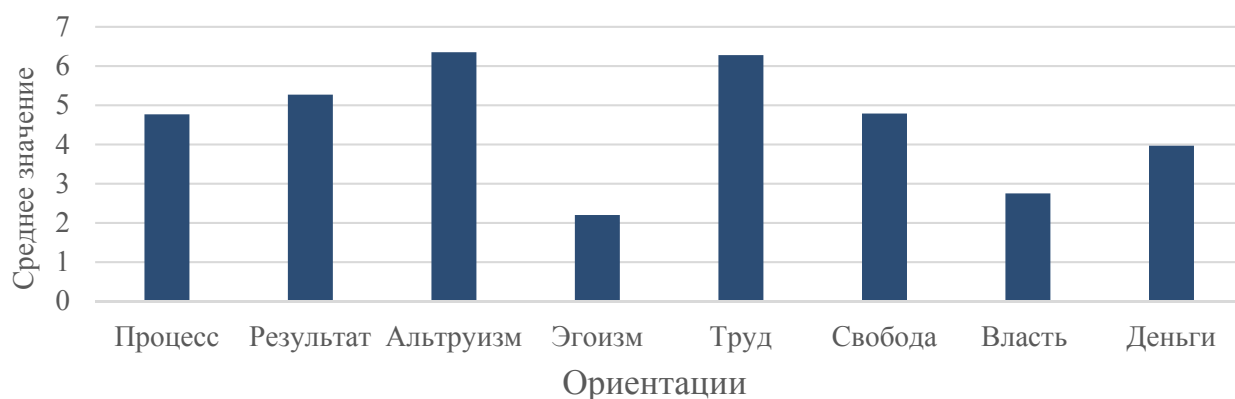


Рисунок 2.1 - Среднегрупповое распределение ответов респондентов по методике диагностики социально-психологических установок личности О.Ф. Потемкиной

По результатам можно сказать, что у специалистов сильно выраженная ориентация на альтруизм и труд (в сравнении с остальными социально-психологическими установками). Что позволяет сделать вывод о том, что специалисты центра «Радуга» обладают профессиональными важными качествами такие как доброта, отзывчивость, сопереживание и др., непосредственно связаны с альтруистическим поведением, что очень важно для исследуемых профессий. С высокой выраженностью альтруизма специалисты способны достигать высот в своей профессиональной деятельности. Абсолютизация альтруизма столь же ошибочна, как и его недооценка, поскольку подразумевается, что альтруизм может быть представлен как наивысшая степень проявления эгоизма. То есть, помогая другим якобы «бескорыстно», человек, прежде всего, удовлетворяет тем самым свои (возможно, неосознаваемые) потребности.

Социального характера - быть нужным другим, в признании, самоактуализации. Полученные данные свидетельствуют о том, что оптимальный (высокий) уровень альтруизма наблюдался у респондентов (23%).

Высокая ориентация на труд свидетельствует о том, что респонденты готовы всецело посвящать себя работе. Труд сам по себе приносит больше радости и удовольствия. Человеку важно чувствовать, что он не просто занят, а именно работает, при этом, насколько труд результативен, имеет мало значения важно насколько он одобряемый руководством и обществом. Ярко выражена ориентация на труд у педагогов(8,3), психологов(7,25) и логопедов(6,25).

Как правило, люди с ярко выраженной ориентацией на результат, являются самыми надежными сотрудниками, они стремятся достигать поставленных целей вопреки всему – суете, помехам, неудачам. Но в своем стремлении к достижению результата, такие люди могут игнорировать качество выполняемых ими обязанностей и впоследствии могут нанести вред другим людям. В ходе обработки результатов, ориентация на результат средней выраженности наблюдается у почти у всех специалистов за исключением

Специалистов по социальной работе (3,8), что свидетельствует, о том, что сотрудники стремятся выполнить работу качественно, и в то же время результативно, что очень важно при работе с детьми и подростками с ограниченными возможностями.

При обработке результатов, выявлены высокие показатели ориентации на процесс у педагогов (6,6), у логопедов (7,0) и психологов (6,25) у врачей ориентация на процесс имеет среднюю выраженность (6,0). В меньшей степени проявляют интерес к процессу выполнения своей работы специалисты по социальной работе (2,7) и социальные педагоги (3,5). При высоких значениях человек в своей профессиональной деятельности больше ориентирован на процесс выполнения работы, чем на достижение поставленной цели. В работе ему важно, чтобы занятие было интересным и результат его работы имеет меньшее значение. Соответственно человеку, ориентированному на процесс, гораздо легче справиться с поставленными задачами.

В соответствии с результатами проведенного исследования, выраженная ориентация на свободу проявляется у врачей (6,25) и логопедов (6,5). Гораздо более низкий показатель ориентации показали представители других специальностей, педагоги (3,0), психологи (3,5) и специалисты по социальной работе (4,2). Социальные педагоги в данном исследовании показали среднее значение ориентации на свободу (5,3).

При больших значениях ориентации на свободу, человек очень не терпит к ограничениям и готов идти на жертвы ради отстаивания своей независимости. Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание свободы и денег.

Следует отметить, что у представителей всех семи специальностей преобладает низкий уровень выраженности как направленности на эгоизм, так и направленности на власть. Но, у врачей ориентация на труд выражена сильнее, особенно по отношению к специалистам по социальной работе (4,94 и 3,98) Невысокий показатель направленности на эгоизм свидетельствует о наличии у респондентов так называемой «разумной» доли эгоизма, которая, так или иначе, должна присутствовать у любого человека, а невысокий показатель. Как было отмечено выше, в целом, для специалистов помогающих профессий не характерна высокая направленность на власть и деньги. Доминирование низкого уровня выраженности ориентации на деньги и на власть наблюдается у специалистов по социальной.

Согласно полученным результатам, мы выяснили, что у сотрудников достаточно сильна, выражена ориентация на альтруизм(6,35) и труд (6,28). Это может говорить о том, что сотрудники получают удовольствие принося пользу обществу и помогая другим людям.

Теперь обратимся к результатам, полученным в ходе обработки диагностики полимотивационных тенденций в «Я-концепции» С.М. Петровой. Посредством диагностики нами были определены мотивационные тенденции у сотрудников реабилитационного центр «Радуга».

Методика состоит из пар пословиц противоположных по смыслу, на каждую мотивационную тенденцию приходится по две пословицы с которыми испытуемый должен согласиться и две с которыми он не соглашается что бы мотивационная тенденция была выявлена совершенно правильно. Таким образом, максимальное количество баллов по каждой мотивационной тенденции может составлять максимальное - 4 балла, минимальное - 0 баллов. По итогам проведенной диагностики получены результаты, исследование представлено в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Результаты исследования по методике «диагностика полимотивационных тенденций в «Я – концепции» С.М. Петровой

Полимотивационные тенденции	Среднее значение
Акзигитивная	1,02
Гедонистическая	1,40

Продолжение таблицы 2.3

Полимотивационные тенденции	Среднее значение
Акзигитивная	1,02
Гедонистическая	1,40
Оптимистическая	2,20
Комуникативная	2,30
Познавательная	1,80
Трудовая	1,50
Нормативная	1,70
Нравственная	1,15
Губристическая (стремление к совершенству)	1,60
Пугническая	1,40
Губристическая (стремление к превосходству)	0,80
Мотивация позитивного отношения к людям	1,70
Избегание неприятностей	0,90
Индивидуализации	1,00
Эгоцентрическая	1,10
Альтруистическая	2,40

С целью понимания выраженности мотивационных тенденций у испытуемых реабилитационного центра «Радуга» мы обратились к интерпретации средних показателей выраженности мотиваций по группе.

Средние показатели выраженности каждой мотивационной тенденции реабилитационного центра представлены на рисунке 2.2.

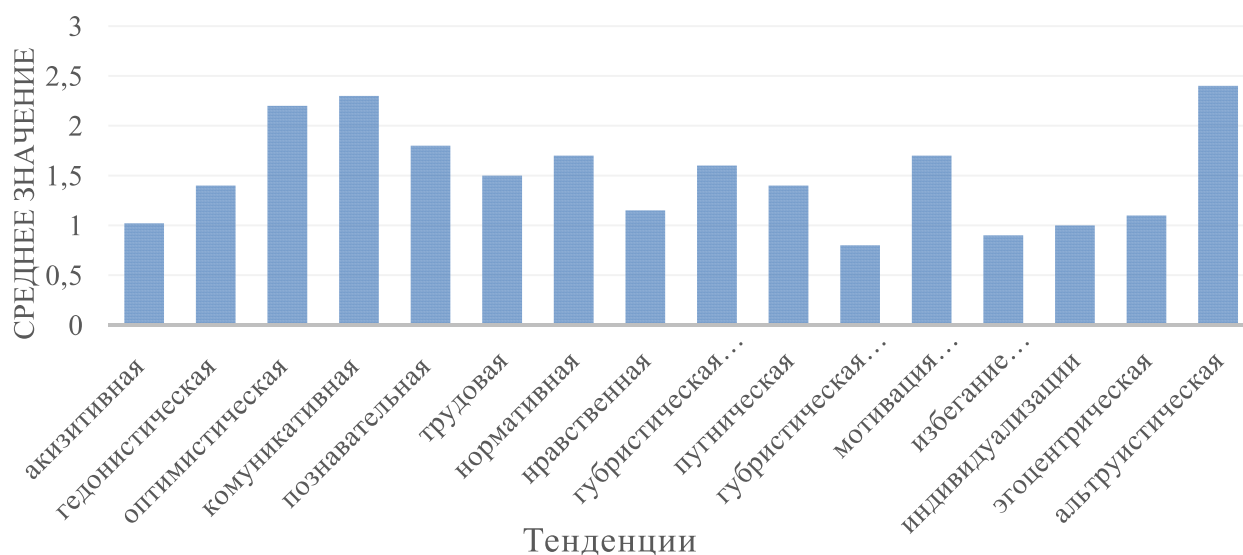


Рисунок 2.2 - Средние показатель выраженности мотивационной тенденции по методике «диагностика полимотивационных тенденций в «Я - концепции» С.М. Петровой

По данным, можно сказать что мотивационные тенденции в большей

степени выражены у сотрудников организации и имеют мотивы второстепенного значения. Следовательно, согласно результатам, можем увидеть, что доминирующей мотивационной тенденцией является альтруистическая мотивация (2,4). Альтруистическая мотивация выражает ориентацию думать о других даже в ущерб себе. Таким образом, можем сказать, что среди сотрудников организации преобладает альтруистическая мотивация личности, которая в рамках профессиональной деятельности будет проявляться в виде желание помочь другому думать о другом в ущерб себе. Что может сказаться на личной жизни. Следующей по выраженности мотивационной тенденцией в группе испытуемых является коммуникативная (2,3). Коммуникативная мотивация выражает потребность в общении и взаимодействие отражает степень направленности на коммуникацию и общения. Третья методика позволит нам получить подтверждение отсутствие материальной заинтересованности.

Данная методика направлена на определения типа трудовой мотивации.

В ходе обработки данных, полученных с помощью методике В.И. Герчикова, были получены показатели среднего значения по 5 типам профессиональной мотивации. В результате проведенного исследования были получены следующие данные по всей выборке, которые представлены в Таблице 2.4.

Таблица 2.4 - Результаты по всей выработке проведенного исследования «Диагностический тест для определения типа мотивации» В.И Герчикова

Тип трудовой мотивации	Результаты	
	Средние значения	Проценты
Профессиональный	8,53	28%
Инструментальный	7,87	26%
Хозяйственный	6,9	23%
Патриотический	3,17	11%
Люмпенизированный	3,53	12%

Для наглядности полученные результаты мы представили в виде диаграммы на Рисунке 2.3

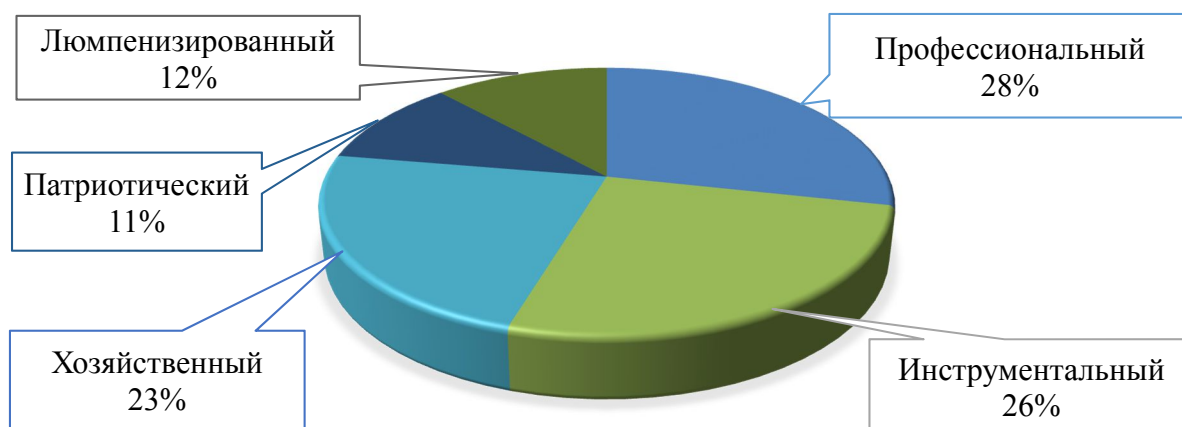


Рисунок 2.3 - Среднегрупповое распределение ответов респондентов по методике В.И. Герчикова

Проведенный анализ позволяет определить, что доминирующим типом мотивации является профессиональный (8,53), что может свидетельствовать о том, что сотрудников интересует содержание работы. Люди, принадлежащие к данному типу, никогда не согласятся на работу, которая им не интересна сколько бы за нее не платили. Для таких работников характерна моральное стимулирование.

Считает важным свободу в оперативных действиях. Для таких людей важно профессиональное призвание как лучшего в профессии. По результатам мы так же можем отнести инструментальный тип (7,87) к преобладающему людей с таким типом интересует цена труда, а не его содержание для них важно самостоятельно обеспечивать свою жизнь. Этим сотрудников можно замотивировать только материальной стимуляцией. Менее выражается хозяйственный тип (6,9) люди с таким типом не терпят контроля и готовы принимать на себя ответственность. Низкая выраженность так же следующих типов мотивации это патриотических(3,17) важно общественное признание и участие в успехе, необходима идея, которая будет двигать человеком. Люмпенизированный (3,53) такому человеку все равно какую работу он будет выполнять, низкая активность и минимализация усилий.

Исходя из полученных результатов, мы можем заключить, что в центре «Радуга» преобладает профессиональный тип мотивации, свидетельствует о том, что сотрудники заинтересованы своим трудом нежели заработной платой. Чтобы подтвердить свои выводы нами была проведена анкета «организация труда» с помощью которой мы выяснили удовлетворенность трудом и не удовлетворённость трудом, а так же причины. В анкетировании приняли участие 30 сотрудников. Из них 15 человек вполне удовлетворены своей нынешней работой, 7 человек выбрали ответ «Скорее удовлетворен(а), чем нет», 3 затрудняются ответить и 5 опрошенных скорее не удовлетворены, чем да. Рисунок 2.4.



Рисунок 2.4 - Удовлетворенность работой

Причинами не удовлетворенности являются: размер заработка 12 человек, режим дня не устраивает 3 респондентов, отсутствие самостоятельности в работе 6 человек, отсутствие возможности карьерного роста отметили 9 сотрудника. Рисунок 2.5.



Рисунок 2.5 - Причины недовлетворенности

Мы можем сделать вывод, что 50% удовлетворены своей работой, 17% скорее не удовлетворены, 23% скорее удовлетворены, чем нет и 10% затрудняются ответить.

А причинами этого выступают, режим рабочего дня, отсутствие самостоятельности и карьерного роста.

Из 30 респондентов: 15% не устраивает заработная плата, 35 % не устраивает отсутствие карьерного роста, 30% отсутствие самостоятельности, 20% недовольны режимом рабочего дня. Высокий процент мы наблюдаем по карьерному росту, потому что в Красноярске присутствует сложность с рабочими местами и люди предпочитают работать в одной организации, занимая

низкую должность, не рискуя при этом, пусть низким, но стабильным заработком.

В центре «Радуга» состав рабочего персонала равняется 100 сотрудникам в соответствии с организационной структурой реабилитационного центра состав руководства и административного персонала не подвержен текучести кадров и как вследствие карьерный рост сотрудником очень медленный.

Так же нами было проведено исследование между группами сотрудников удовлетворенных работой и не удовлетворенных работой. Распределение ответов респондентов по методике диагностики социально- психологических установок личности О.Ф. Потемкиной представлено в Таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Ответы удовлетворённой и не удовлетворенной группы

	Специалисты:	Средний возраст	Процесс	Результат	Альтруизм	Эгоизм	Труд	Свобода	Власть	Деньги
Неудов. Работой	Психологи (3), педагоги (2), логопеды(2), специалист по социальной работе(1)	36 лет	4,8	5,5	7,2	2,6	4,5	5,7	2,6	4,9
Удовл. Работой	Врачи (4), логопеды (2), специалисты по социальной работе (8), педагоги (7), психолог (1)	35 лет	6,0	6,7	7,2	2,6	5,8	5,7	2,4	4,1

Можно сказать, что группа сотрудников, которые удовлетворены своим трудом имеют ориентацию на процесс (6,0), результат (6,7), труд (5,8), у не удовлетворенных показатели этих ориентаций понижены. Так же мы видим, что у обеих групп высокий результат на ориентацию альтруизм (7,2), что может говорить о правильном определении с местом работы.

Рассмотрим следующие результаты в таблице 2.6 по Герчикову на определения профессионального типа.

Таблица 2.6 - Групповое определение типа мотивации

	Специалисты:	Средний возраст	Инструментальный	Профессиональный	Патриотический	Хозяйственный	Люмпенизированный
Неудов. Работой	Психолог(3), педагог (2), логопед(2), Специалист по соц. Работе(1)	36 лет	7,9	6,8	3,1	6,9	3,4
Удовл. Работой	Врачи (4), логопед (2), Специалист по социальной работе (8), педагоги (7), психолог (1)	35 лет	5,9	8,6	3,2	7,2	3,5

Сделаем вывод, что группа неудовлетворённых работой обладают инструментальным типом мотивации. Стимулировать таких работников можно только материально, та группа которая удовлетворена работой принадлежат к профессиональному типу таких работников не интересует заработная плата им интересно содержание труда. К удовлетворённой группе работников подойдет моральное стимулирование.

Перейдем к следующим результатам обратим внимание на таблицу 2.7

Таблица 2.7 - Методика С.М. Петровой

	Специалисты:	Средний возраст	Акquisитивная	Гедонистическая	Оптимистическая	Коммуникативная	Познавательная	Трудовая	Нормативная	Нравственная	Губристическая (С к Сов)	Пугническая	Губристическая (С к прев.)	Мотивация позитивного Избегание неприятностей	Индивидуализации	Эгоцентрическая	Альтруистическая	
НЕУДОВЛЕТВОРЕНЫ РАБОТОЙ	Психолог(3), педагог (2), логопед(2), Специалист по соц. Работе(1)	36 лет	1,8	1,4	2,2	2,3	1,8	1,5	1,7	1,1	1,6	1,4	0,8	1,7	0,9	1,0	1,1	2,4
УДОВЛЕТВОРЕНЫ РАБОТОЙ	Врачи (4), логопед (2), Специалист по социальной работе (8), педагоги (7), психолог (1)	35 лет	1,1	1,4	2,2	2,3	1,9	1,5	1,6	1,1	1,6	1,4	0,8	1,7	0,8	1,0	1,1	2,4

По данной методике мы определили, что группа удовлетворенных и не удовлетворенных обладают альтруистическим поведением.

Можем здесь наблюдать, что специалисты группы не удовлетворенных работой имеют акquisитивную мотивационную тенденцию, что подтверждает

заинтересованность в заработной плате.

Подведем итог по 4 методикам: По методике Герчикова мы выявили, что в центре «Радуга» среди сотрудников преобладает профессиональный и инструментальный тип мотивации. Для достоверности результата нами была проведена Анкета «Организации труда». Данный опрос подтвердил, сотрудники удовлетворенные работой имеют профессиональный тип мотивации, а не удовлетворенные инструментальный тем самым можно сделать вывод, что в организации 2 типа мотивации. Большинство сотрудников заинтересованы своей трудовой деятельностью больше чем заработной платой. К сотрудникам с профессиональным типом можно применять моральное стимулирование.

Так же мы выявили высокие показатели на альтруизм, можно сказать, что сотрудники центра «Радуга» склоны думать о других даже в ущерб себе и в ущерб своей профессиональной деятельности. Когда человек думает о других больше чем о себе это с одной стороны хорошо, но с другой стороны можно сказать, что сотрудники эмоционально зависимы от окружающих и пытаются заслужить одобрение людей, с которыми они, возможно, даже не знакомы это может быть проявления скрытых форм эгоизма.

Выводы по второй главе

Таким образом, проведенное нами исследование позволяет сделать вывод о том, что преобладающим типом мотивации у удовлетворенных работой сотрудников является профессиональная - 8,6. А не удовлетворенных сотрудников преобладает инструментальный - 7,9 тип мотивации. Это может говорить о том, что часть сотрудников привлекает содержание работы, а не заработная плата. И часть сотрудников не интересуется содержанием труда им важна заработная плата. Методика на мотивационные тенденции показала, что у двух групп высокие показатели по альтруистической тенденции -2,4.

Так же можно отметить, что у группы не удовлетворенных ярко выражена тенденция на акизетивной, что говорит опять же о направленности на материальные блага. По социальным установкам можно сказать что у всех работников ярко выражена ориентация на альтриузм. В этом случае можно судить что сотрудники обладают важной ориентацией в профессиональной деятельности. Чрезмерный альтруизм может негативно сказаться на профессиональной мотивации и в дальнейшем привести к профессиональному выгоранию, чтобы этого не произошло нами были разработаны рекомендации.

В учреждении применяются такие способы мотивации как: моральное стимулирование, информационное и организационное предоставляется возможность повышения квалификации, социальные льготы, удобный временной график работы. Но в организации практически нет возможности должностного продвижения, низкая заработная плата, отсутствие отдельных кабинетов и слабая организация труда.

Следовательно, можно говорить о том, что в данной организации не существует эффективной системы мотивации сотрудников, а используются лишь некоторые ее способы. Учитывая особенности мотивации сотрудников данного учреждения руководству были даны соответствующие рекомендации по повышению мотивации трудовой деятельности сотрудников учреждения.

2.3 Рекомендации

В качестве рекомендаций был использован тренинг автора Н.Е Водопьянова по профессиональному выгоранию.

Цели тренинга:

1. Профилактика психологического здоровья сотрудников.
2. Ознакомление сотрудников с приемами борьбы со стрессом и прокрастинацией.
3. Сбор информации для проведения корпоративных мероприятий, улучшению микроклимата компании, созданию условий для благоприятной рабочей среды.

Задачи тренинга:

1. Снижение уровня эмоционального выгорания сотрудников.
2. Планирование посредством «мозгового штурма» мероприятий по профилактике эмоционального выгорания.
3. Повышение уровня сплоченности коллектива.

Тренинг состоит из трёх частей.

Первая (вводная) направлена на знакомство, создание атмосферы доверия, доброжелательности и принятия участниками тренинга друг друга.

Вторая (основная) направлена на поиск возможностей, индивидуальных мотиваторов и мероприятий в работе коллектива для снижения эмоционального напряжения, создания комфортной рабочей среды.

Третья (заключительная) - на знакомство с методами быстрого снятия стресса, эмоционального и физического напряжения, дыхательной и звуковой гимнастикой.

Психологические упражнения в борьбе со стрессом.

Упражнение №1 «Проблема».

Для снятия эмоционального психологического состояния следует выяснить проблему, которая повлияла на его появление. После устранения или притупления раздражителя необходимо выполнить действия, помогающие достичь внутреннего спокойствия: следует принять удобное положение, расслабиться и представить свою проблему со стороны. Эффективным способом в данной ситуации является сравнение наболевшей проблемы с более глобальными катастрофами мирового масштаба, что позволит ее минимизировать.

Упражнение №2 «Внутренний огонек».

Необходимо 5 минут для снятия стресса данным способом. Для этого упражнения используется методика визуализации, направленная на представление светлого луча, появляющегося в верхней части головы и медленно движущегося сверху вниз, освещая лицо, руки, плечи приятным теплым сиянием. Представлять следует не только свет, но и его благотворное воздействие: исчезновение морщин, угасание напряжения, зарядка внутренней силой.

Упражнение №3 «Настроение».

Помогает справиться со стрессами после ссор на протяжении 15 минут. Для выполнения необходимы карандаши или фломастеры, при помощи которых необходимо изложить свое состояние на бумаге, выбирая соответствующие цвета и изображения. После рисунка можно выразить эмоции словами, написав их на обратной стороне листа. Окончив выражать свое настроение, «шедевр» следует порвать, избавившись от негативных эмоций.

Упражнение №4 «Простые утверждения».

Цель: повышение веры в свои силы, концентрация на своих сильных сторонах.

Повторение коротких, простых утверждений позволяет справиться с эмоциональным напряжением, снимает беспокойство. Еще такие утверждения называются «аффирмациями».

Вот несколько примеров:

- сейчас я чувствую себя лучше;
- смогу полностью расслабиться, а потом быстро собраться;
- я могу управлять своими внутренними ощущениями;
- я справляюсь с напряжением в любой момент, когда пожелаю;
- жизнь слишком коротка, чтобы тратить ее на беспокойство;
- что бы ни случилось, я постараюсь сделать все, от меня зависящее, чтобы избежать стресса;
- внутренне я ощущаю, что все в порядке.

Придумайте свои собственные утверждения! Их можно повторять всегда, когда оказываетесь в дискомфортной ситуации. Важные правила составления утверждений: они звучат в настоящем времени; отсутствуют частица «не», предлог «без».

Упражнение №5 «Вопросы к самому себе».

Цель: рационализация страхов и тревог, снижение ситуационной тревожности.

Когда чувствуете, что сталкиваетесь с какой-либо проблемой, и тем более, преувеличиваете ее значение, задайте себе следующие вопросы:

- это на самом деле большое дело?
- подвергается ли в данный момент риску что-то по-настоящему важное?
- действительно ли это хуже, чем все то, что было прежде?
- покажется ли это таким же важным через 2 недели, полгода, год, 10 лет?
- стоит ли это того, чтобы так переживать?
- стоит ли за это умереть?

- что может случиться, если не справлюсь?

- могу ли я справиться с этим?

Помните, что ваши нервы и психическое здоровье дороже всех проблем мира!

Закройте глаза, чтобы вы могли точнее определять, что происходит в вашем теле и разуме.

Отмечайте, как вы реагируете в течение первых пяти секунд. Что происходит в вашем теле (дыхание, частота сердечных сокращений и области мышечного напряжения), каковы ваши мысли или образы, ваши чувства? Как вы разговариваете с собой?

Отмечайте свои реакции, не делая оценок или сравнений. Просто наблюдайте, а потом делайте записи о ваших автоматических реакциях на стресс и конфронтацию. И вновь записывайте:

а) физические ощущения;

б) мысли или образы;

в) внутренний диалог.

Оставайтесь в этих стрессовых условиях в течение 30 секунд (это 5–6 глубоких вдохов-выдохов) и получите «прививку», которая поможет вам стать менее поддающимся страхам и стрессам в будущем. Когда решаетесь остаться наедине с тем, чего раньше избегали, вы говорите своим первобытным рефлексам.

Упражнение №6 «Смех».

Снятию стресса помогают смех.

Американский психолог Дон Пауэлл советует «Каждый день находить повод, чтобы хоть немного посмеяться». Лечебная сила смеха известна всем: смех улучшает кровообращение, пищеварение, смех помогает мозгу выделить эндорфины - природные вещества, снимающие боль. Помните, тот, кто смеётся, живёт долго!

В сети интернет ведущий может подобрать смешные ролики или «сoub-ы» общей продолжительностью 5-10 минут, и показать их группе, с помощью проектора.

Упражнение на релаксацию (расслабление)

Упражнение №1 «Релаксация».

Цель: снятие психического напряжения, возбуждения, снижение чувства тревоги, так как стресс и тревожность связаны с мышечным напряжением.

Для самостоятельного проведения упражнения следует записать инструкцию на диктофон спокойным, ровным голосом, выдерживая паузы в такт дыханию. Рекомендуются выполнять ежедневно.

Освободите себя от давящей одежды. Включите спокойную музыку. Приглушите свет. Лягте на спину, закройте глаза. Мысленно давайте указания определенным группам мышц.

«Расслабление начинаем с кончиков пальцев ног... Расслабляются ступни... щиколотки... икроножные мышцы... коленные суставы... бедра... Чувствуем, как будто теплая волна поднимается снизу вверх от кончиков

пальцев ног до макушки... Расслабляются ягодичные мышцы и тазобедренные суставы... Затем начинают расслабляться кисти рук... запястья... предплечья... локти... плечи... плечевые суставы... Расслабляются мышцы спины снизу вверх («веером»)... Тело как бы обмякло... стало тяжелым... неподвижным... Нет желания поднять ни руки, ни ноги... Нет желания произнести ни единого слова... Начинают расслабляться мышцы живота... грудной клетки... Расслабляются мышцы внутренних органов, очень глубоко... Дыхание становится ровным и спокойным... Воздух как будто бы сам проникает в грудную клетку без особых усилий... Очень хорошо, глубоко расслабляются мышцы шеи и языка... Расслабляются глазные яблоки... все мышцы глаз и все мышцы лица... Разглаживаются все морщинки... Лицо принимает спокойное умиротворенное выражение... И, наконец, расслабляются все мышцы головы».

Погрузитесь в чувство расслабления от 3 до 20 минут.

Физические упражнения на расслабление.

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Упражнение №1 «Мороженое».

Встаньте прямо, руки поднимите вверх. Вытянитесь и напрягитесь, чтобы почувствовать это всем телом. В таком состоянии задержитесь на несколько минут, чтобы привыкнуть к напряжению и даже устать от него. Представьте, что вы заморожены, будто мороженое. Теперь вообразите, что над вами появилось солнце, а его лучи начали вас греть. Начните медленно «таять» под невидимыми лучами. Сначала расслабьте кисти, потом предплечья, затем плечи, потом шею, затем тело, а потом и ноги. Расслабьтесь полностью. Вот увидите: от напряжения не останется и следа.

Упражнение №2 «Дотянуться до звезд».

Встаньте прямо, ноги на ширине плеч. Во время вдоха вытяните руки вверх и потянитесь так, как будто Вы пытаетесь дотянуться до звезд. На выдохе отпустите и встряхните руки, примите исходное положение. Повторить 5 раз. Для большего эффекта от упражнения старайтесь дышать очень глубоко и растопыривайте пальцы рук в тот момент, когда Вы тянитесь кверху.

Упражнение №3 «Клубок».

Участники встают в шеренгу и берут друг друга за руки, затем первый начинает закручиваться вокруг своей оси и тянет за собой остальных, пока не получится «спираль». В этом положении участники должны пройти некоторое расстояние. Можно предложить группе в конце своего движения осторожно присесть на корточки.

Упражнение №4 «Лимон».

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните

упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

Упражнение №5 «Звуковая гимнастика».

Цель: знакомство со звуковой гимнастикой, укрепление духа и тела.

Прежде чем приступить к звуковой гимнастике, ведущий рассказывает о правилах применения: спокойное, расслабленное состояние, сидя, с выпрямленной спиной. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

Припеваем следующие звуки в течение 30 сек.:

А - воздействует благотворно на весь организм;

Е - воздействует на щитовидную железу;

И - воздействует на мозг, глаза, нос, уши;

О - воздействует на сердце, легкие;

У - воздействует на органы, расположенные в области живота;

Я - воздействует на работу всего организма;

М - воздействует на работу всего организма;

Х - помогает очищению организма;

ХА - помогает повысить настроение.

Упражнение №6 «Пишущая машинка».

Цель: мобилизуется внимание, улучшается настроение, повышается активность.

Давайте представим себе, что все мы - большая пишущая машинка. Каждый из нас – буквы на клавиатуре (немного позже мы распределим буквы, каждому достанется по две-три буквы алфавита). Наша машинка может печатать разные слова и делает это так: я говорю слово, например, «смех», и тогда тот, кому достаётся буква «с», хлопает в ладоши, потом мы все хлопаем в ладоши, затем хлопает в ладоши тот, у кого буква «м», и снова общий хлопок и т. д. Пробел между словами – всем нужно встать.

Тренер распределяет по кругу буквы по алфавиту.

Если наша машинка сделает ошибку, то мы будем печатать с самого начала.

А напечатаем мы фразу: «Здоровье – дороже золота» Уильям Шекспир.

Упражнение №7 «Занятие йогой».

Очень хорошо помогает йога при стрессе и различные упражнения на растяжение мышц. Они позволяют человеку успокоиться и быстро прийти в себя. Дома вы можете выполнять следующий вариант упражнения на растяжение:

- встаньте на ноги, спину держите прямо;

- глубоко вдохните и на выдохе встаньте на носочки;

- на вдохе одновременно поднимите обе руки вверх, на выдохе опустите вниз, при этом сильно напрягая мышцы;

- затем сделайте наклон вперед, представляя, что сбрасываете с себя все напряжение;

- в таком положении находитесь около минуты, постарайтесь в этот момент максимально расслабиться;

- потом резко вернитесь в исходное положение и начинайте трясти телом, как животные после купания.

Упражнение №8.

Показать несколько видеороликов из Youtube по снятию стресса и напряжения. Осветить, что в сети интернете есть очень много материалов о снятии стресса.

Например: Цигун Ли Холден. Снимаем стресс и напряжение.

Окончание тренинга.

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Каждый участник группы должен завершить фразу: «Мне сегодня...»

- какие средства борьбы со стрессом я могу применять самостоятельно?
- как я могу себя замотивировать?
- оправдались ли Ваши ожидания?
- подведение итогов занятия.

Заключение

Итак, в результате проведенные нами теоретические и эмпирические исследования, на основе анализа различных теорий по изучению мотивации, можно заключить, что мотивационная сфера человека очень сложна и неоднородна.

В современной психологии в настоящее время существует множество различных теорий, подходы которых изучению проблемы мотивации настолько различны, что порой их можно назвать диаметрально противоположными.

Мотивация понимается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом. Процесс мотивации упрощенно может быть разбит на следующие этапы: выявление потребностей, формирование и развитие мотивов, управление ими с целью изменения поведения людей, необходимого для реализации целей, корректировка мотивационного процесса в зависимости от степени достижения результатов. Теоретические основы мотивации были заложены содержательными и процессуальными теориями мотивации. Наиболее распространенными содержательными теориями мотивации являются теории Маслоу и Герцберга. Наиболее известные авторы процессуальных теорий: Локке, Адамс и Врум. Система мотивации персонала имеет две формы: материальная и нематериальная и может быть основана на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от общей системы управления и особенностей деятельности самой организации. Классификация методов мотивации, в зависимости от ориентации на воздействие тех или иных потребностей, представлена организационно-распорядительными, экономическими и социально-психологическими методами. Основными тенденциями развития системы мотивации персонала субъектов в современных условиях являются: ориентация на стратегические подходы, внимание к внутренним мотивам профессиональной деятельности, активное развитие экономических и социально-психологических методов стимулирования, разработка и др.

Список литературы

1. Анисимов, А. А. Мотивация персонала [Текст] / А. А. Анисимов. – Спб.: Учебник нового века, 2012. - 311с.
2. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирования личности [Текст]/ В. Г. Асеев. –М.: Мысль, 1976. -158с.
3. Аминов, Н. А. Психодиагностика педагогических способностей [Текст] / Н. А. Аминов, Н. А. Морозова, А. Н. Смятских. - Серия «Учебники, учебные пособия». - Москва: Феникс, 2000г. - 212с.
4. Барышева, А. Мотивация [Текст] / А. Барышева, Е. Киктева. - Спб: Пер СЭ, 2014г. — 208 с.
5. Борисова, Е. М. Психологическая диагностика профориентации [Текст] / Е. М. Борисова, К. М. Гуревич. - «Вопросы психологии». – М.: ЮНИТ, 2000г. – 50с.
6. Дмитренко, Г. А. Мотивация и оценка персонала [Текст] / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко. - «Учебное пособие» – Кемерово: 2002. - 248с.
7. Зеленова, О. И. Мотивация персонала в мульти национальной организации [Текст] / О. И. Зеленова, Н. В. Севастьянова. - «Учебное пособие» – Москва.: РУДН, 2008. - 235с.
8. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. - 212 с.
9. Иванова, С. 50 советов по нематериальной мотивации [Текст]/ С. Иванова – Москва: Альпина Паблишер, 2012. -240с.
10. Иванова, С. В. Мотивация на 100% [Текст]/С.В. Иванова. - Москва: Владос-пресс, 2005. - 249 с.
11. Коноплева, Г. И. Социальная эффективность управления персоналом [Текст] / Г. И. Коноплева, Борщенко А. С. – Москва.: Альманах современной науки и образования, 2013. - № 7 (73). С. 80-84.
12. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: Учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений, [Текст] / Е. А. Климов. - «Академия». - Москва: 2005. – 304 с.
13. Кузнецова, Н. В. Мотивационный менеджмент [Текст] / Н. В. Кузнецова. - Владивосток: Владос-пресс 2005. 337с.
14. Климов, Е. А. История психологии труда в России [Текст] / Е. А. Климов, О.Г. Носков. - «Учебное пособие». – Москва.: 2000. - 221 с.
15. Кудрявцев, Т. В. Психологический анализ профессионального самоопределения личности [Текст] / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова.-«Вопросы психологии».-М.: 2000. - № 2. С 51-60.
16. Кудрявцев, Т. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения [Текст] / Т. В. Кудрявцев, А. В. Сухарев. - «Вопросы психологии». –СПб.: 1983. - № 1. С.41-55.

17. Кудрявцева, Т. С. Деловое общение [Текст] / Т.С. Кудрявцева Л. С. Пухаева – СПб.: ЭКСМО, 2000. - 208 с
18. Карвасарский, Б. Д. Клиническая психология [Текст]: учебник / Б. Д. Карвасарский. – СПб.: Нмб, 2007. - 960с.
19. Клочков, А. К. КРІ и мотивация персонала [Текст] / А. К. Клочков – Учб.- СПб.: 2012.- 267с.
20. Лапыгин, Ю. Н. Теория организаций [Текст] / Ю. Н. Лапыгин.- Наука.-Москва: 2007.- 221с.
21. Леонтьев, Д. А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего [Текст] / Д. А. Леонтьев, Е. Шалобанова. – «Учебное пособия» - Москва.: 2001.- 66 с.
22. Леонтьев, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности [Текст] / Д. А. Леонтьев. – Смысл. – Москва.: 2000.-152с.
23. Лысков, Б. Д. О взаимоотношении внешних и внутренних детерминант в профессиональном самоопределении «трудных» подростков, [Текст] / Б. Д. Лысков, С. В. Горбатов.-Поср. Под ред. А. А. Крылова. Л., 2000.- 311с.
24. Лукьянченко, Н.В. Взаимосвязь профессионально значимых качеств личности и рабочей мотивации руководителей с их психологическим благополучием [Текст] / Н.В Лукьянченко // Сибирский психологический журнал. – 2016. – № 62. – 153-169 с. (Журнал)
25. Маслоу, А. Х. Мотивация и личность [Текст]/ Мастера психологии / А. Х. Маслоу – Наука. - Спб: 2016. - 400с.
26. Мильман, В. Э. Мотивационный профиль личности [Текст] / Практикум по психодиагностике В. Э. Мильман. — «Психодиагностика мотивации и саморегуляции». - Москва: 2000. - 340с.
27. Маечев, К. В. Роль мотивации на основе КРІ [Текст]/ К. В. Маечев. - «Роль мотивации на основе КРІ». - СПб: 2013. – 11 с.
28. Мещерякова, Б. Г. Большой психологический словарь [Текст] / Мещерякова, Б. Г. – прайм ЕВРОЗНАК. – Спб.:2004. -672 с.
29. Меньшикова, Е. В. Совершенствование системы мотивации персонала, [Текст] / Е. В. Меньшикова.- «Вестник науки Сибири». - 2014. - 117-122.
30. Маечев, К.В. Роль мотивации на основе КРІ, [Текст]: Специальная литература / К.В. Маечев К.В. – СПб: «Роль мотивации на основе КРІ», 2013. С. 7-11.
31. Николаева, И.П. Менеджмент организации [Текст]/ И.П Николаева. - «учебник» - М.: Дашков и Ко, 2012.-328с.
32. Немов, Р. С. Психология [Текст]/ Р. С. Немов. – «учебник». - Москва: 2003. – 688с.
33. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства, [Текст] / Н.С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова, Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и спец. «Психология». - М.: 2003. - 476 с.

34. Пугачёв, В. П. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / В. П. Пугачёв. - «Учебное пособие». - М.: ИНФРА, 2011. - 413 с.
35. Реан, А. М. Психологический анализ проблемы удовлетворенности избранной профессией [Текст] / А. М. Реан – «учебное пособие» Спб.: Вопросы психологии, 2000.- 215с.
36. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст]: учебник / С.Л. Рубинштейн. – Спб.: Мастера психологии, 2000.- 720 с.
37. Рейковский, Я. Просоциальная деятельность и понятие собственного «Я» [Текст] / Я. Рейковский – «учебник». - М: 2001-22с.
38. Ричи, Ш. Управление мотивацией [Текст] / Ш. Ричи, П. Мартин. - учебное пособие для вузов пер. с англ. под ред. Е. А. Климова. – М: 2004. – 405 с.
39. Сурков, С. А. Особенности мотивации персонала в период проведения изменений, [Текст] / С. А. Сурков. – «учебник». - М.: «Мотивация и оплата труда», 2011. - 46-52 с.
40. Симонов, В. П. Мотивированный мозг [Текст] / В. П. Симонов. - М: 2000. - 272с.

Приложение А (обязательное)

Иллюстрационная часть

Проблема исследования.

- действие мотивации на профессиональную деятельность сотрудников реабилитационного центра.

Приложение А (продолжение)

Цель исследования - изучить влияние мотивации на профессиональную деятельность сотрудников реабилитационного центра.

Объект исследования - исследования профессиональная деятельность сотрудников реабилитационного центра.

Предмет исследования - действие мотивации на профессиональную деятельность сотрудников реабилитационного центра.

Приложение А (продолжение)

Гипотеза исследования особенностью профессиональной мотивацией сотрудников реабилитационного центра являются альтруистические мотивы и моральные стимулы.

Приложение А (продолжение)

Задачи исследования.

Рассмотреть теоретические основы мотивации профессиональной деятельности.

Выбор методов и методик по проблеме исследования.

Организовать и провести эмпирическое исследования.

Разработать практические рекомендации.

Приложение А(продолжение)

Системный подход (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, В. Врум, Д. Макгрегор, У. Оучи);

Теоретические концепции мотивации (Б. Вилперта, К. Замфир, Р. А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, В. Врум.);

Основные теории мотивов, мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, В. Врум, Д. Макгрегор, У. Оучи,);

Приложение А (продолжение)

Методы исследования:

- а) теоретические: анализ литературы по проблеме исследования.
- б) эмпирические: проективные, опросники

Методики:

- 1) «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребности сфере» (О.Ф.Потемкиной);
- 2) «Диагностика Полимотивационных Тенденций «Я-Концепции» Личности» (С.М Петрова);
- 3) «Диагностический тест для определения типа мотивации» (В.И Герчикова)
- 4) Анкета «Организация труда» (И.В. Гудовский).

Приложение А (продолжение)

Выборочную совокупность составили 30 сотрудников, Муниципальное бюджетное учреждение социального обслуживания «Городской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями.

Приложение А (продолжение)

«Организация труда» (И.В Гудовский)

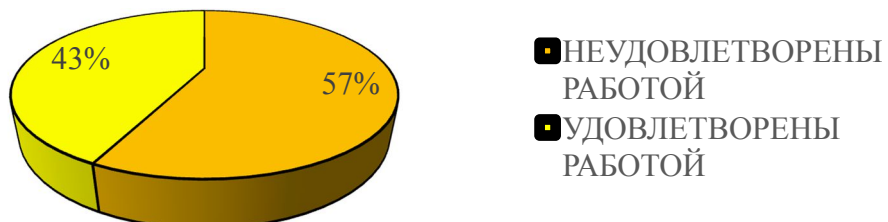


Рисунок А.1 - Результаты в (%) ответов по анкете «Организация труда» по двум группам

Приложение А(продолжение)

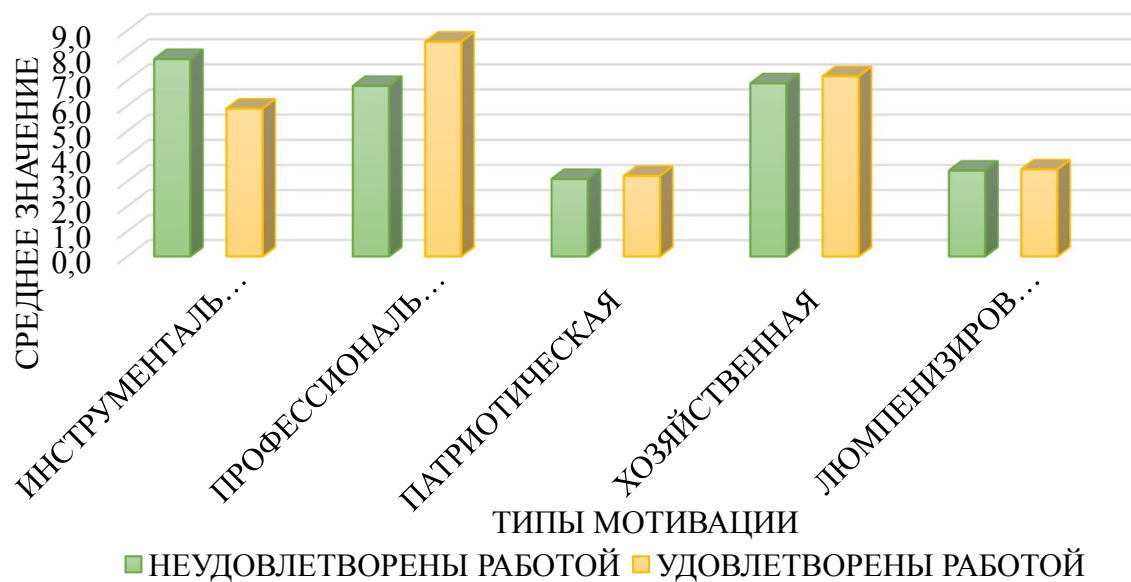


Рисунок А.2 –Результаты ответов по методике «Диагностический тест для определения типа мотивации» (В.И Герчикова)»

Приложение А (продолжение)

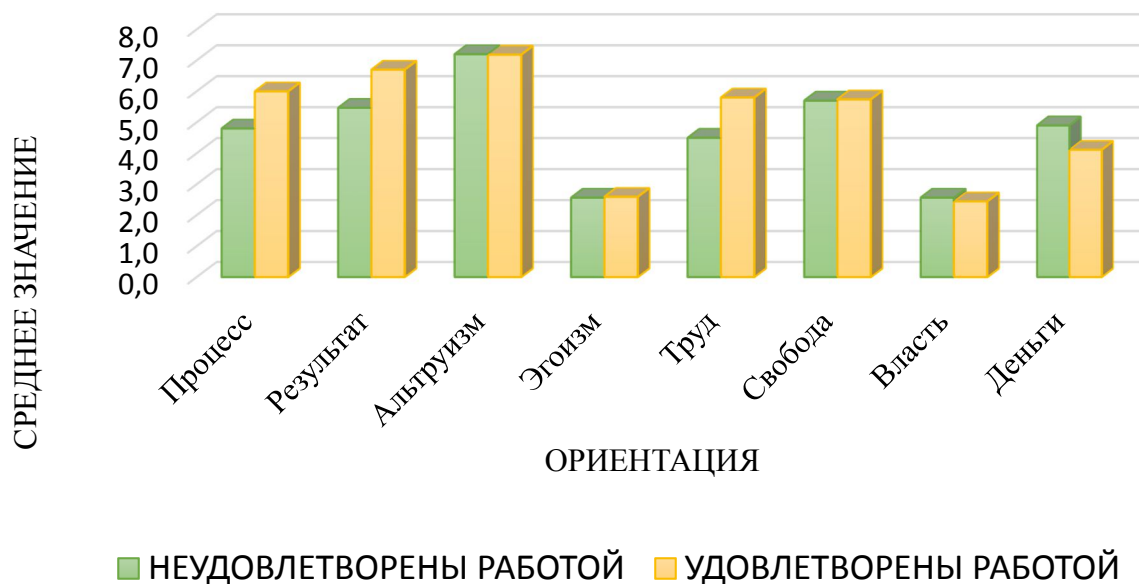


Рисунок А.3 – Результаты ответов по методике «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребности сфере» (О.Ф. Потемкиной)

Приложение А (продолжение)

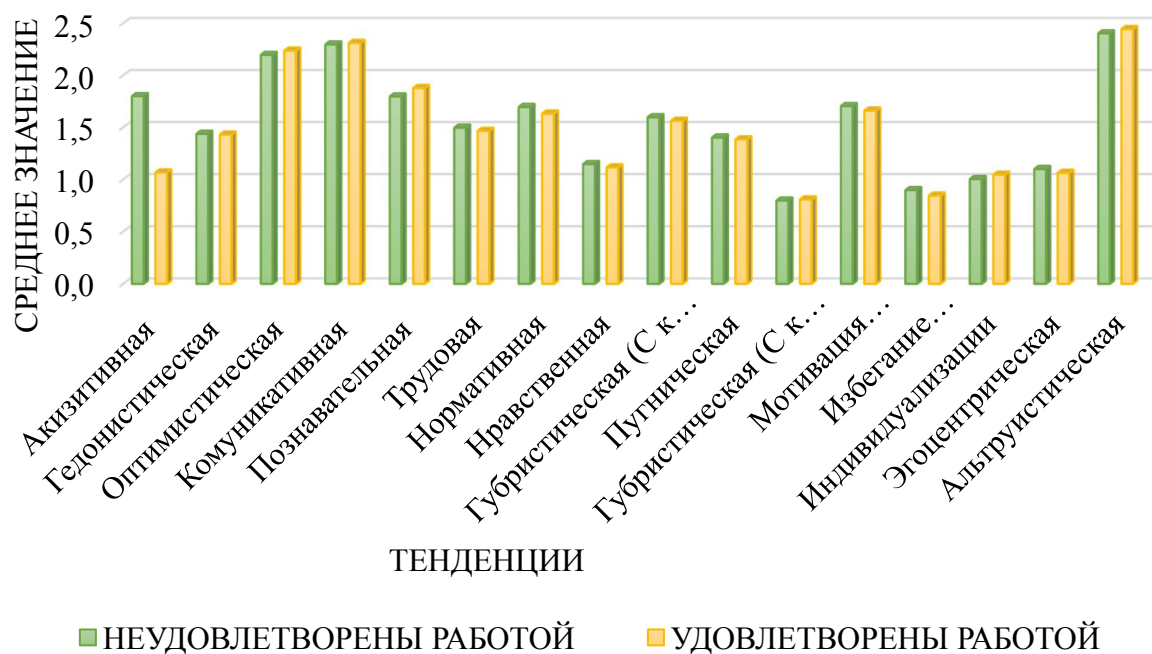


Рисунок А.4 - Результаты в ответов по методике «Диагностика Полимотивационных Тенденций «Я-Концепции» Личности» (С.М Петрова)

Приложение А(продолжение)

Выводы

В учреждении применяются такие способы мотивации как: моральное стимулирование, информационное и организационное предоставляется возможность повышения квалификации, социальные льготы, удобный временной график работы. Но в организации практически нет возможности должностного продвижения, низкая заработная плата, отсутствие отдельных кабинетов и слабая организация труда.

Следовательно, можно говорить о том, что в данной организации не существует эффективной системы мотивации сотрудников, а используются лишь некоторые ее способы. Учитывая особенности мотивации сотрудников данного учреждения руководству были даны соответствующие рекомендации по повышению мотивации трудовой деятельности сотрудников учреждения.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
«Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева»
 (СибГУ им. М.Ф. Решетнева)

ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу

Вид ВКР: Бакалаврская работа
 Студента: Марченко Виктория Дмитриевна
 Группы 74-10 направление (специальность) 37.03.01
 Направленность (профиль, специализация, бакалаврская программа)
психология трудовой деятельности на тему: Мотивация профессиональной
деятельности сотрудников реабилитационного центра
 руководитель ВКР Гудовский Игорь Витальевич кандидат педагогических
наук
 Работа содержит: 63 странице, 5 рисунков, 7 таблиц.

СОДЕРЖАНИЕ ОТЗЫВА:

Выпускная квалификационная работа В.Д Марченко актуальна, тема полностью раскрыта теоретической частью и практической. Содержание соответствует индивидуальному заданию. Охарактеризовать работу можно тщательной проработкой проблемы теоритической частью и анализом полученных результатов.

Марченко Виктория Дмитриевна показала свою самостоятельность к проведению исследовательской работы, владеет методами подбора, а так же анализом информации. Результаты эмпирического исследования достоверны, выводы обоснованы. Результаты достоверны, выводы понятны и обоснованы носят самостоятельный характер. В процессе выполнения выпускной квалификационной работы Виктория Дмитриевна проявила себя как трудолюбивый, коммуникабельный, ответственный исследователь. Правила оформления текста и графического материала соблюдены. Результаты исследования представлены достаточно наглядно.

По результатам проверки работы с использованием системы «Антиплагиат» оригинальность текста составляет 65 %, неправомерных заимствований не выявлено, все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них. Выпускная квалификационная работа Виктории Дмитриевны выполнена в соответствие со стандартными требованиями и представлена к защите, заслуживает высокой оценки.

Подпись руководителя ВКР

«08»06 2018 г.



/ И.В Гудовский /
 И.О. Фамилия

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого - педагогического образования

Кафедра социальной психологии

Направление подготовки 37.03.01. Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология трудовой
деятельности

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

на ВКР бакалавра **Марченко Виктории Дмитриевны**
по теме **Мотивация профессиональной деятельности сотрудников
реабилитационного центра**

В выпускной квалификационной работе Марченко В.Д. рассматривались теоретические основы мотивации профессиональной деятельности сотрудников реабилитационного центра. Подобран адекватный целям и предмету исследования диагностический инструментарий. Результаты эмпирического исследования достоверны, выводы обоснованы. Выявлена достаточная полнота проработки литературных источников. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций соответствует требованиям к выпускной квалификационной работе бакалавра.

Виктория Дмитриевна в процессе работы показала продвинутый уровень сформированности общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. Необходимо отметить, что бакалавр за время подготовки дипломной работы к защите проявила себя ответственным, трудолюбивым и серьезным исследователем.

Научный руководитель
к.псх.н., доцент,
КГПУ им.В.П.Астафьева



Т.Ю. Тодышева



Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: marchenko.vika@mail.ru / ID: 5730138

Проверяющий: (marchenko.vika@mail.ru / ID: 5730138)

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- <http://www.antiplagiat.ru>

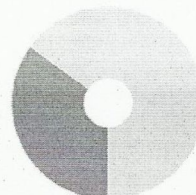
ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 89
 Начало загрузки: 08.06.2018 03:27:38
 Длительность загрузки: 00:00:01
 Имя исходного файла: Дипломная работа_Марченко В.Д. (2) - копия
 Размер текста: 596 кБ
 Символов в тексте: 119822
 Слов в тексте: 14301
 Число предложений: 1211

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
 Начало проверки: 08.06.2018 03:27:40
 Длительность проверки: 00:00:01
 Комментарии: не указано
 Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ 34,82% ЦИТИРОВАНИЯ 0% ОРИГИНАЛЬНОСТЬ 65,18%



Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
 Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общепотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.

Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.

Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.

Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.

Заимствования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.

Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	7,25%	7,39%	Клинический психолог - Стр 3	http://studfiles.ru	31 Июл 2016	Модуль поиска Интернет	25	29
[02]	3,62%	3,8%	Игра Что мы знаем о профе...	http://shkafus.ru	05 Apr 2016	Модуль поиска Интернет	7	10
[03]	3,05%	3,05%	Болучевская В.В. "Социальн...	http://medpsy.ru	13 Дек 2016	Модуль поиска Интернет	47	47

Еще источников: 17

Еще заимствований: 20,9%

Соловьева!
И.В. Соловьева
 08.06.2018г.

Приложение
к Регламенту размещения
выпускной квалификационной работы обучающихся,
по основным профессиональным образовательным программам
в КГПУ им. В.П. Астафьева

Согласие
на размещение текста выпускной квалификационной работы обучающегося
в ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева

Я, Марченко Викторие Дмитриевна
(фамилия, имя, отчество)

разрешаю КГПУ им. В.П. Астафьева безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме и по частям написанную мною в рамках выполнения основной профессиональной образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра / специалиста / магистра / аспиранта

(нужное подчеркнуть)

на тему: Мотивация профессиональной деятельности сотрудников реабилитационного центра
(название работы)

(далее – ВКР) в сети Интернет в ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева, расположенном по адресу <http://elib.kspu.ru>, таким образом, чтобы любое лицо могло получить доступ к ВКР из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на ВКР.

Я подтверждаю, что ВКР написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает интеллектуальных прав иных лиц.

05.06.18

дата


подпись