

УДК 316.62.

МОДЕЛЬ ВЛИЯНИЯ МОТИВОВ «ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА» НА ТРУДОВУЮ АДАПТАЦИЮ ЛИЧНОСТИ

Зейвальд И.В.

Российский государственный социальный университет

Подробная информация об авторах размещена на сайте

«Учёные России» - <http://www.famous-scientists.ru>

В статье рассматриваются социальный успех, успешность, успешная деятельность, как основные категории самореализации и профессионального роста. Анализируется проблема влияния современного общества на мотивационную сферу личности в деятельности. Представлена модель влияния мотивов «достижения успеха» на трудовую адаптацию личности.

В России проблемой успеха стали заниматься более предметно и детально с конца XX века, это связано с тем, что успех высоко значим в условиях конкуренции. Изменение социально-экономических условий в России сделало актуальным стремление к достижению индивидуального успеха в профессиональной сфере деятельности.

В отечественной психологии проблема успеха мало разработана, более разработано понятие «успешность деятельности», нежели сам феномен успеха. Рассмотрены лишь некоторые аспекты, имеющие отношение к понятию успех. Например, смысло-жизненная концепция К.Абульхановой-Славской, И.Ведина, И.Кона, Л.Когана, представляет успех в контексте такого понятия как субъектность личности, активная жизненная позиция.

Успешность является одним из наиболее трудных понятий для определения, так как у разных людей оно вызывает различные ассоциации и к тому же связано с индивидуальной системой оценок и ценностей. Современного человека обычно представляют как стремящегося к достижению определенного статуса, положению, престижу, достижению высоких результатов. Любые представления, в том числе и об успехе-успешности, формируют и во многом определяют систему ценностей личности, оказывая влияние на ее установки, самосознание, уровень притязаний, ценностей. Понятие успешность можно расценивать как своего рода конст-

рукт, имеющий социальную природу, существующий в сознании индивида и участвующий наряду с другими понятиями в формировании картины мира.

Понятие стремление к социальному успеху является сложным социальным мотивом, который состоит из стремления к общественному престижу, признанию окружающих, к достижению высоких результатов в значимой для человека деятельности. Само слово успех, если вдуматься в значение его исконного смысла, связано с понятием «успеть». «Успешный» — значит успевающий, «успевающий» — делающий нечто вовремя, умеющий согласовывать свои планы и устремления с реальными координатами жизненного времени. Успешный человек — это человек, ставящий перед собой перспективные цели и умеющий грамотно их достигать: своевременно, с минимальными затратами энергии, в гармонии с жизнью и обстоятельствами. Успех связан именно со способностью успевать вовремя, не опаздывать, с умением чувствовать ситуацию, применять средства, адекватные поставленной задаче, а не противоречащие ей. Каждая ступенька, ведущая к поставленной цели, достигается своевременно, и это приносит чувство глубокого удовлетворения.

На основе обзора существующих в психологии различных концепций понятие «успешность» определяется:

- во-первых, как одна из базовых потребностей индивида и изучается в качестве стимула его поступков. Успех дает

человеку предпосылку для самосознания результатов своей собственной деятельности. Успешность связана с фундаментальными потребностями человека и является феноменом, включающий в себя две социальные потребности индивида, с одной стороны - потребность слиться с социумом и с другой стороны - выделиться;

- во-вторых, как основной мотив поведения и тогда анализируется в качестве цели, на достижение которой направлены значительные усилия индивида;

- в-третьих, как результат эффективной деятельности, предстающий в качестве оценки, как со стороны самого субъекта, так и со стороны окружающих.

В проведенном исследовании рассматривалось понятие «достижение успеха» в трудовой деятельности. Исследования данной тематики указывает на то, что сегодня профессия, по больше мере, рассматривается инструментально, как важнейший канал социальной активности, источника материального благополучия, обретения

престижа в обществе, получение статусности. Успех – это положительный результат деятельности субъекта по достижению значимых для него целей, отражающих социальные ориентиры общества, выступающий формой самореализации субъекта, обеспечивающий его саморазвитие и предполагающий оценку со стороны общества в форме одобрения или признания.

Профессиональная деятельность на данном этапе развития социума представляет собой замещение «идеального образа профессионала» на «идеальный образ жизни», когда профессия уже выступает не как сущностная часть самого образа жизни, а как средство для его достижения.

Одной из теоретических задач нашего исследования, было построение модели процесса успешной трудовой адаптации, которая отражала бы взаимосвязанные этапы процесса влияния мотивов социального успеха на адаптацию личности (рис. 1).

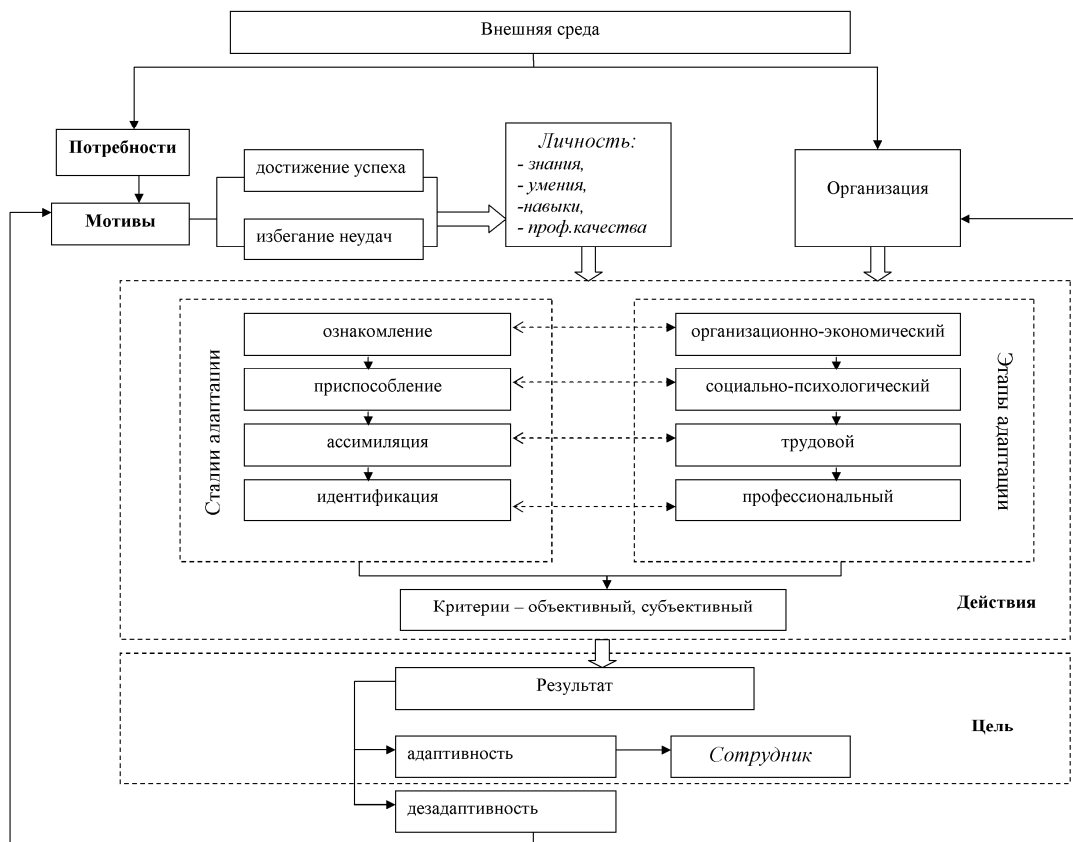


Рис. 1. Модель влияния мотивов социального успеха на трудовую адаптацию личности

Согласно нормативному подходу трудовая адаптация как процесс имеет достаточно четкую структуру, этапы и функциональную логику. По нормативной логике без структурного анализа выделение компонентов любой адаптивной системы будет неэффективным в силу неясности и размытости иерархии ее взаимодействий и соподчиненности с другими системами. Из приведенной схемы видно, что каждый последующий этап детерминирован предыдущим. Необходимость подобного членения вытекает из нашего представления об относительном характере как промежуточных, так и конечных результатов трудовой адаптации. В нормативном смысле трудовая адаптация личности включает в себя ряд содержательных аспектов. Во-первых, это процесс непрерывного контроля над соответствием/несоответствием поведения человека в организации, трудовом коллективе нормам и ценностям. Во-вторых, это система социальной, трудовой и профессиональной деятельности.

Обратимся далее к анализу самой комплексной модели трудовой адаптации личности.

Адаптация является двухсторонним процессом, в котором участвуют личность и организация. В процесс профессиональной деятельности фактором побуждающим человека к действиям, является неудовлетворенная потребность. Потребности могут быть самыми разнообразными, в том числе потребности в трудовой деятельности. В психологической литературе под потребностью понимается движущая сила человеческой деятельности, поведения, которая стимулирует нуждой в объектах, необходимых для существования и развития человека, и выступает источником активности работника. Однако, появление потребностей не является достаточным условием для деятельности, с ней зарождается только общее неопределенное влечение человека к чему-либо, что может эти потребности удовлетворить. Для удовлетворения потребности необходима актуализация в сознании человека конкретного предмета, способного удовлетворить появившиеся потребности и превратившегося в цель деятельности. Было выделено два

уровня мотивов: «мотив достижения» и «мотив избегания неудач», которые оказывают влияние на личность, а следовательно на процесс адаптации. Сам процесс адаптации личности представлен четырьмя стадиями: ознакомление, приспособление, ассимиляция и идентификация и четырьмя этапами: организационный, социально-психологический, трудовой и профессиональный. В нашей работе мы рассматриваем социально психологический и трудовой этапы адаптации. Выделяют 2 критерия удовлетворенности адаптацией субъективный и объективный.

В структурно-комплексной модели социальной адаптации необходимо и целесообразно выделение ряда этапов, взаимосвязь между которыми служит свидетельством единства и целостности адаптационного процесса.

Организационно экономический этап - это понимание структуры организации, организационного статуса своего рабочего места, порядка внутренних взаимодействий и существующих в компании механизмов управления.

Социально-психологический этап - это приспособление к новым формам взаимоотношения и поведению, к новой социальной сфере, новому коллективу. В процессе социально-психологической адаптации происходит включение работника в новую систему взаимоотношений в группе с его традициями, нормами жизни. В процессе освоения новой трудовой ситуации как личность, так и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга. Приступая к новой работе, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою позицию с целями и задачами организации, трудового сообщества, тем самым подчиняя свое поведение служебным предписаниям данной организации. В ходе данного этапа сотрудник узнает о формальных и неформальных лидерах и группах. Происходит вработываемость нового сотрудника как личности либо в коллектив в целом, либо в формальную или неформальную группу. Од-

нако, не всегда цели и ценности организации совпадают с целями и ценностями человека. Реализуя свои требования, работник и организация взаимодействуют, приспособляются друг к другу, в результате чего осуществляется процесс трудовой адаптации. Таким образом, трудовая адаптация — двусторонний процесс взаимодействия между личностью и новой для нее социальной средой.

Этап трудовой адаптации — это приспособление работников к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде, совершенствования деловых и личных качеств работников.

Этап профессиональной адаптации — это постепенная доработка профессиональных навыков и навыков профессионального сотрудничества до определенного уровня в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии.

Рассматривая функцию достижения оптимального равновесия в динамической системе «личность - социальная среда» мы говорим об адаптации человека в современном мире, и имеем в виду, адаптацию человека к новым социально-экономическим условиям. Рассматривая социально-экономические условия, мы имеем в виду рыночные условия, растущую конкуренцию между людьми, отсутствие социальных гарантий, изменение престижа ранее популярных профессий.

Выделяя в структуре нормативного (структурно-функционального) подхода систему деятельностных критериев трудовой адаптации, мы исходим из того, что любая целенаправленная деятельность, связанная с удовлетворением потребностей имеет объективные и субъективные критерии.

Объективными критериями являются достижение успеха среди социального окружения, эффективность профессиональной или другой социально важной

деятельности, реальное положение в группе, наличие авторитета, отражающее принятие членами группы приоритета личности в какой-либо деятельности. Субъективные критерии предполагают общее психологическое благополучие, отсутствие ярко выраженных психологических проблем, удовлетворенность личности различными аспектами взаимодействия с изменившейся средой и их позитивную оценку. Выделение внутреннего или внешнего критерия в качестве приоритетного при рассмотрении процесса социально-психологической адаптации во многом зависит от направления, в рамках которого работает исследователь, и от трактовки понятия адаптации.

Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника трудом, морально-психологическим климатом в трудовой сообществе. В процессе трудовой адаптации не последнее место занимает личностный потенциал работника. Это совокупность черт и качеств работника, которые формируют определенный тип поведения: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность и т.д. Принято считать, что адаптированность определяется уровнем и содержанием фактических достижений человека во взаимодействии с окружающей средой.

Нельзя не согласиться со взглядами К.А. Альбухановой-Славской в том, что человек сам имеет главный и безошибочный критерий. Это критерий — удовлетворенности или неудовлетворенности жизнью и своими достижениями. Автор пишет о том, что «удовлетворенность является важнейшим показателем личностных достижений. По этому показателю можно судить, насколько личность способна нивелировать рассогласование между первоначальными неудачами, оценками ее окружающими и самооценками, но что она преимущественно ориентируется».

**THE MOTIVES INFLUENCE MODEL OF «SUCCESS ACHIEVEMENT» ON
PERSONALITY LABOUR ADAPTATION**

Zeivald I.V.

Russian State Social University

Social achievement, success, successful activity as main category of self-realization and professional growth are considered in the article. The problem of how modern society influences on personality motivated sphere in activity is analyzed too. The motives influence model of "success achievement" on personality labour adaptation is presented.