

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ФИЛОСОФИЯ ЖӘНЕ САЯСАТТАНУ ФАКУЛЬТЕТІ



Профессор С.М. Жақыповтың
туғанына 65-жыл толуына арналған
«ПСИХОЛОГИЯНЫҢ ҚАЗІРГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ:
БАСТАУЫНАН ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒА ДЕЙІН»
атты Халықаралық ғылыми конференцияның
МАТЕРИАЛДАРЫ

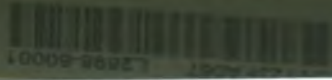
МАТЕРИАЛЫ
международной научной конференции
«СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ:
ОТ ИСТОКОВ К СОВРЕМЕННОСТИ»,
посвященной 65-летию со дня рождения
профессора С.М. Джакупова

MATERIALS
of International Scientific Conference
"CONTEMPORARY ISSUES OF PSYCHOLOGY:
FROM THE BEGINNINGS TO MODERNITY",
dedicated to the 65th anniversary of
Professor S.M. Dzhakupov

Алматы
29 сәуір 2015 ж.

4 СЕКЦИЯ. ҚАЛЫПТАСУ ПСИХОЛОГИЯСЫ ЖӘНЕ ЗАМАНАУИ КӘСІБИ
МАМАННЫҢ ДАМУЫ
СЕКЦИЯ 4. ПСИХОЛОГИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО
ПРОФЕССИОНАЛА

<i>Абдрашитова Т.А.</i> ВКЛАД КАЗАХСКОЙ АССОЦИАЦИИ ПСИХОЛОГОВ В РАЗВИТИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ В РК.....	229
<i>Ақсажанова А.Т.</i> ПЕНИТЕНЦИАРЛЫҚ МЕКЕМЕЛЕРДЕГІ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТТІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ.....	231
<i>Ауталипова Ұ.Ы., Амирбекова М.А., Абдымомунова А.С.</i> ЖАСТАРДЫҢ КӘСІБИ ӨЗІНДІК АЙҚЫНДАЛУЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ.....	234
<i>Аяганова А.Ж., Жақсыбаева А.</i> БОЛАШАҚ ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГТАРДЫҢ КӘСІБИ ЖӘНЕ ТҰЛҒАЛЫҚ ҚАСИЕТТЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ.....	237
<i>Аяганова А., Садықов К.</i> ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТЫҢ КӘСІБИ ІС-ӘРЕКЕТКЕ БЕЙІМДЕЛУДЕГІ РӨЛІ.....	241
<i>Баратова С.Ш., Қалымбетова Э.К.</i> ЖАС МАМАНДАРДЫҢ КӘСІБИ МОТИВАЦИЯСЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ.....	244
<i>Бурхард А.А., Иссергужин Г.К.</i> РОЛЬ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ВИРТУАЛЬНОЙ СРЕДЕ.....	248
<i>Джумажанова Г.К., Оспанова Қ.Ш., Рапикова С.А.</i> ЖАСӨСПІРІМДЕРДІҢ СУИЦИДАЛДЫ МІНЕЗ-ҚҰЛҚЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ.....	252
<i>Жеткінішек Д.</i> КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛА.....	255
<i>Жұбаназарова Н.С.</i> ӨМІРІ ӨНЕГЕ, ЕҢБЕГІ ҮЛГІ, ТАҒЫЛЫМДЫ ҰСТАЗЫМ.....	259
<i>Искакова М.С., Исакова Л.К.</i> АДАМНЫҢ ӨМІР ЖОЛЫНЫҢ БӘСЕКЕГЕ САЙ АМУЫНДА АКМЕОЛОГИЯНЫҢ ОРНЫ.....	262
<i>Кошқимбаева Р.Х.</i> ЖАҢА ТҮРПАТТАҒЫ ПЕДАГОГТАРДЫҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛГІ.....	265
<i>Қайырбай А., Перленбетов М.А.</i> ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЮРИСТОВ И ЕЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ.....	268
<i>Мамбеталина А.С., Бекеева Г.С.</i> ПСИХОЛОГ-ПРОФЕССИОНАЛ В СТАНОВЛЕНИИ И РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ.....	272
<i>Матюшенко А., Аймаганбетова О.Х.</i> ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА.....	275
<i>Накупова А.К.</i> ФОРМИРОВАНИЕ ЖИЗНЕННОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ И КАРЬЕРНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ.....	279
<i>Николаева Н.В., Федоренко Е.И.</i> НЕВРОЗ НАВЯЗЧИВЫХ СОСТОЯНИЙ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ АГРЕССИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ.....	283
<i>Нурлыбекова А.Б., Аширбекова Т.Б.</i> ӨЗІН-ӨЗІ ӨЗЕКТЕНДІРУ – БОЛАШАҚ МҰҒАЛІМДЕРДІҢ ТАБЫСЫНЫҢ БАСТЫ МОТИВЦИЯЛЫҚ ФАКТОРЫ.....	288
<i>Орынғалиева Ш.О.</i> КӘСІБИ ӨЗІН-ӨЗІ АНЫҚТАУ ПРОЦЕСІНІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚҰРЫЛЫМЫ.....	291
<i>Сабирова Р.Ш.</i> ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЛАНА ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛЫ В СОПОСТАВИТЕЛЬНОМ АСПЕКТЕ.....	295
<i>Сатыбалдина Н.К., Кунанбаева М.И.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ НАВЫКАМ.....	298
<i>Сейткалиева Б.С., Турсунгожинова Г.С.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	302
<i>Тұрдалиева Ш.Т., Маманова А.Т.</i> ЖАС МАМАНДАРДЫҢ КӘСІБИ ТҰЛҒАЛЫҚ ДАМУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІНІҢ ПСИХОДИАГНОСТИКАСЫ.....	306
<i>Турсунгожинова Г.С., Кошқимбаева Р.Х., Қурбаева Г.А.</i> К ВОПРОСУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ	



ПСИХОЛОГИЯНЫҢ ҚАЗІРГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ: БАСТАУЫНАН ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒА ДЕЙІН

ОРГАНИЗАЦИИ.....	309
<i>Шарипова Г.А., Рахимжанова Н.А.</i> К ВОПРОСУ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ЗПР В ИНКЛЮЗИВНОМ ОБРАЗОВАНИИ.....	313

ЖАС МАМАНДАРДЫҢ КӘСІБИ МОТИВАЦИЯСЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Тұлғаның ішкі құрылымының байлығы көп жағдайда адамның іс-әрекетіне байланысты. Іс-әрекет адамның негізгі бағыттылығын анықтайды. Сондықтан да, бұл мәселе біз өмір сүретін қоғамымызда өзекті мәселе болып тұр. Кәсіби әрекет тұлғаның дамуына үлкен әсерін тигізіп қана қоймай, адамның саналы өмірінің үш бөлігінің екеуін құрайды. Кәсіби әрекет тұлғаның көптеген әлеуметтік іс-әрекеттері түрлерінің ішінде ерекше маңызға ие. Тұлғаның өмірінде кәсіби әрекетке көп уақыт бөлінеді.

Е.А. Климовтың айтуына сүйенсек, «кәсіпқойлық – іс-әрекеттің белгілі бір саласында еңбек ететін адамның білімділік, іс-әрекет пен іскерлігінің нәтижесінің жоғары деңгейі болып табылады, сондай-ақ адамның психикасының ерекше жүйелі болып ұйымдастырылуы». Осы жүйенің келесі жақтары бар: біріншісі, адамға тән іс-әрекет пен тұлға субъектісі сипатындағы қасиеттері (зейінің кәсіби өзгешелігі, қабылдау мен түйсіну, ес, ойлау, қиялдың кәсіпке байланысты ерекшеліктері, өзінің мінез ерекшеліктері, дағдылар, әрекеттер, іскерлік, ерекше оқиғаларда амал табу); екіншісі, кәсіпкердің мәдениеттілігі, білімділігі, тәжірибелілігі; үшіншісі, кәсіпкердің психодинамикасы (психикалық күйзелістерінің жылдамдығы, ауысуы, өзгергіштігі), кәсіби жұмыс атқару салаларына байланысты психологиялық қиыншылықтар; төртіншісі, әрбір қызмет саласына байланысты кәсіптің талаптарындағы өзінің гендерлік және жастық ерекшеліктерін ұғыну, сондай-ақ, денсаулық пен физикалық қасиеттердің рөлін ұғыну [1].

В.Д. Шадриков кәсіби әрекеттің мотивациясы схемасын көрсетіп, еңбек әрекетіндегі мотивтердің пайда болуын сол кәсіптің қажеттіліктерін қанағаттандырумен байланысты деп түсіндірген. Белгілі бір салада кәсіби қызмет атқаратын қызметкер, кәсіпке деген қажеттіліктерін қанағаттандыру барысында тұлға іс-әрекет саласында өзінің орнын табады, осымен байланысты кәсіби мотивтердің құрылымы қалыптасады [2].

А.К. Маркованың пайымдауында, мотивациялық және операциялық жүйелердің қосындысы ретінде кәсіпқойлықты қарастырған. Кәсіпқойлық – кәсіби ерекше психикалық қасиеттердің керекті жиынтығы [3]. Әрбір маманның мотивациялық, эмоциялық, еріктік аумағына жататын мынадай ерекшеліктер бар: мотивтер, мақсаттар, міндеттер, қажеттіліктер, қызығушылықтар, қарым-қатынастары, бағыттар; кәсіби тырысушылықтары, өзін-өзі кәсіби тұрғыдан бағалауы, өзін белгілі бір кәсіптің өкілі ретінде сезіне алуы; психологиялық қалыптары мен күйлері, кәсіби әрекет кезіндегі тұлғаның еңбек үдерісінен және нәтижесінен қанағат алуы, эмоциялық ерекшеліктері, кәсіби туралы білімдері, әрекеттері мен тәсілдері, психотехникалары, іскерліктері; кәсіптік қабілеттері, кәсіби біліктілік деңгейін жоғарылатуға талпынуы; кәсіби тәжірибе мен кәсіби ойлауын жоғарылатуы, шығармашылық деңгейін арттырауы; кәсіппен жұмыс атқарудағы кәсіпке сәйкес келмейтін психикалық қасиеттердің келергілері, маман тұлғасының кәсіби өсуі және маманның кәсіби әрекеттері мен маман тұлғасының арасындағы қарама-қайшылықтар, оларды орнына келтіру жолдары [4].

Кәсіпқойлықпен байланысты сұрақтарын талдауда еңбек психологиясында, инженерлік психологиясында, кәсіби психология салаларының еңбектерінің авторларына жұмысына сүйенеміз: Е.А. Смирнова, Н.В. Кузьмина, Ю.В. Котелова., А.А. Маркова., Е.А. Климов, В.Д. Сименко, А.А. Деркач, Р.Д. Каверина, С.Н. Чистякова А.А. Бодалев, В.Г. Зазыкин және т.б.

Кәсіби әрекет - кәсіби әрекет субъектісінің кәсіпқойлығына байланысты, сондықтан, кәсіби әрекеттің тиімділігін арттыруды қамтамасыз ететін психологиялық механизм ретінде мотивация мәселесі өзекті болып отыр. Ал, осы мотивация мәселесі туралы айтқанда В.Г. Асеев, Н.К. Маркова, А.С. Мельничук, Е.А. Климова, Н.В. Кузьмина, Е.А. Скриптунова және т.б. ғалымдардың еңбектеріне сүйенеміз.

ПСИХОЛОГИЯНЫҢ ҚАЗІРГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ: БАСТАУЫНАН ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒА ДЕЙІН

Сонымен, кәсіби қызмет атқарушы тұлғаның кәсіпқойлық құрылымындағы мотивациялық аймағының бірнеше маңызды және ерекше қызметтерін айтып өтсек: ең алдымен, әрбір адамның өмірінің ерекше бөлігін қамтитын мамандығын таңдауына мүмкіншілік береді, белгілі бір кәсіптік салаға тұрақты түрдегі қызығушылықты қалыптастырады; екіншіден, кәсіби тұлғаның ерекше маңызды қасиеттерінің динамикалық түрде дамуына мүмкіндік береді және қамтамасыз етеді; үшіншіден, кәсіби тұлғаның өз кәсібі саласында кәсіпқойлық деңгейінде өсуіне байланысты ынталандырушы қызмет атқарады.

Жас мамандар кәсіби әрекетін бастау жолында ерекше және өзгешелігін қамтамасыз ететін оның кәсіби мотивациялық мағынасы үлкен әсерін тигізеді. Сонымен қатар, кәсіби өмір жолын бастаған жас мамандарда мотивтердің белгілі бір жиынтығы бар адам ғана кәсіби әрекетін тиімді жүзеге асыра алады және әрбір маман алдында тұрған кәсіби мәселелерін шешіп, функционалдық міндеттерін ойдағыдай орындай алады.

П.М. Якобсон қазіргі кездегі адамның өмірінде еңбектің рөлінің күрделі екендігін және көп мағыналы екендігін айқындап көрсетті. Осыдан туындайтын міндет – адамның еңбек әрекетін белгілі бір деңгейде іске асыруындағы ерекшеліктерін анықтайтын мотивтер жиынтығын зерттеу маңызды орын алады. «Адамды белгілі бір кәсіп саласындағы еңбек түріне келуіне ықпал ететін және кәсіби еңбек әрекетін белгілі бір дәрежеде іске асыруға алып келетін мотивтер тұлғаның қоғамдық құрметтеу, қадірлеу, қасиеттеу сияқты қажеттіліктерімен байланысты болуы мүмкін». Осымен бірге еңбектерден алған мәлімен бойынша мотивация мәселесіне тағы бір мысал келтірсек: «Белгілі бір саладағы кәсіби тұлғаның іс-әрекетін реттеу тәсілі адамның өзіндік ерекшеліктеріне байланысты емес, сол іс-әрекеттің адам өмірінде қандай орын алатыны, маңыздылығына байланысты» [5].

И.Г. Кокуринаның кәсіби мотивацияны анықтап көрсетуіне назар салсақ: «Еңбек мотивациясы дегеніміз – еңбектің негізгі ынталарына ерекше орып беру үдерісі, осының негізінде тұлғаның еңбек іс-әрекетіне кері әсер ететін, маңызды мотивтердің құрылымдық деңгейі пайда болуы мүмкін» [6].

М.И. Бобневаның көрсетуі бойынша, «кәсіби қызмет атқаратын тұлғаның белгілі әлеуметтік дәрежесі, іс-әрекетті туғызатын қажеттілігі тек мотивациялық жүйе арқылы жүзеге асады» деп түсіндірді. Осыдан түйін шығаратын болсақ, қызметкер қандай да бір әрекеттерге кірісуден бұрын, өзінің мотивтерін зерттеуге салады, басқаша айтқанда, мақсаты бар әрекеттің орындалуына алып келетін үдерістің негізгі бөлімдерін анықтайды [7].

Кәсіби әрекетінің өмірлік жолын бастауға кіріскен жас мамандардың кәсіби мотивтерінің құрылымына мінездесе беру үшін Б.И. Додоновтың ұсыныстарын қолдануымызға болады. Белгілі бір кәсіби әрекеттің факторлар жиынтығын оның себептері деп көрсетуге болады, ал, олар: а) кәсіби әрекеттің орындалу барысынан рахат алу мен қауағаттану; б) кәсіби әрекеттен нәтиже және қорытынды алу (мысалы, білімдер, дағдылар, тәжірибе алу және т.б.); в) кәсіби қызметінен табыстар мен марапатталу (сыйақы, қызметтағы табысқа жету, үстемес ақы, жалақының жоғарылауы және т.б.); г) кәсіби әрекетті атқаруға келергі жасайтын тыс нәрселермен айналысу және жұмыстың атқарылуы кезіндегі қателердің туындауында болатын жағдайлардан өзін алаңдауға ұмтылу, жауапқа тартылуға тура келетін шараларды болдырмау [8].

К. Замфирдың еңбектеріндегі ұсыныстарын қарастырсақ, еңбек іс-әрекетінің нәтижелі орындалуына ынталандыратын мотивтер құрылымын зерттеген. Ол өз ұсынысында өзінің жүйесін үш мотивациядан тұраттынын айтқан: ішкі мотивациялар, сыртқы кәсіби іс-әрекеттерге тиімділігін арттыратын мотивациялар және сыртқы кері әсер ететін мотивациялар. Мотивациялардан ішкісіне ғалым кәсіби әрекетті жүзеге асыру барысындағы тұлғаның санасында туындайтын сезімдерді жатқызады: жасап жатқан еңбектің өзгелерге алып келетін пайдасын түсінуі, кәсібін атқаруы барысында қанағат алуы, жұмысынан алатын жағымды әсерлер, кәсіби іс-әрекетіндегі еңбек үдерісі мен нәтижелілігі, қорығандылары. Ал, сыртқы мотивациялар адамның өзіндік қажеттіліктерінен пайда болады. Соның барысында жас қызметкерде кәсіби қызметін атқаруы барысында ішкі қысымдарсыз өз ынтасымен, ерік-

ПСИХОЛОГИЯНЫҢ ҚАЗІРГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ: БАСТАУЫНАН ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒА ДЕЙІН

қалауымен, ойындағыдай еңбек етеді. Сыртқы мотивация қызметкердің өзінен бөлек мотивтерден құралады: мақсатына жетуге ұмтылу, алдына ұйымдастырған жоспарын орындау, қысымға және күйзеліске түсу қорқынышы, жалақы және т.б. Сыртқы дұрыс мотивацияларға мыналар жатады: қызметіндегі дәрежесінің жоғарылауы, материалдық жағдайының жақсылануы, әріптестерінің қолдауы, ұжымда сыйлы болуы, ал, бұлар – маманның қызметін ынтасымен атқыруы үшін қажетті мотивтері. Сыртқы бұрыс мотивациялар ретінде ғалым мыналарды көрсеткен: сыйақысын жаза ретінде кесін тастау, басқа қандай да бір жаза қолдану, материалды түрде ақы төлеттіру, сынға алу, ұжымда беделін түсіретін кикілжіндер, әріптестермен қақтығыстыққа ұшырау және т.с.с. [9].

Кәсіби өмір жолын бастаған жас мамандардың кәсіби мотивациялық жағдайын айтқанда, қызмет етуіне қанағаттану мен жұмысының нәтижелілігі мотивтері арқылы қарасақ тұрақты қорытынды шығаруымызға қиындық тудырмайды. Ал келесі, сыртқы дұрыс әсерлі мотивация туралы айтуға болады. Бірақтан, сыртқы дұрыс және бұрыс мотивациялардан ішкі мотивациялардың тұрақтылығы жоғары болып келеді. Сыртқы дұрыс және кері мотивация өзінің жоспарлаған күшін тұрақты ұстай алмауы көп кездеседі. Сондай-ақ, қаржылай немесе материалдық марапаттау мөлшері бірдей дәрежеде болса да бірнеше уақыттан соң өзінің мотивациялық күшін сақтап қала алмайды. Міне, осы себептен дамыған елдерде біздің елдегідей белгілі ұзақ мерзімдік уақытта емес, қысқа уақытта жалақы мөлшерін арттырып отырады, бұл іс-шараның тағы бір тиімділігі, сыртқы кері әсерлі мотивациялардың да өз күшінен айрылуына әкеледі. Еңбек ету барысында мотивация кәсіби қызметке кірскен адамның еңбек тиімділігіне ғана емес, тұлғаның өзіне де әсерін тигізеді. К.Замфирдің түсіндіруіндегі мотивацияның үш құрылымын салыстыра қарастырғанда тұлғаның жоғары жетістіктеріне жетуіне ықпал жасайтын ішкі мотивациялардың жүзеге асырылуының орны ерекпе. Кәсіби қызмет жолын бастаған жас маманның ішкі мотивациясының күші басымдық болатын болса, онда қызметкердің алдына қойылған мақсат-міндеттер, алғышарттар, ұйымдастырылған жоспарлардың нәтижелі атқарылуына мүмкіндік береді. Және де тұлғаның іштей өзіне қойылған талаптарының, ішкі міндеттерінің және әлеуметтік қоғамына қажетті іс-шаралардың атқарылуына өзінің оң жақтан әсері мен септігін тигізеді. Біз жоғары бағалап отырған ішкі мотивация адамның кәсіби тұлға ретінде дамуының алғышарты мен негізгі көзі болатын болса, ол кәсіби іскерлігі, кәсіби шеберлігі, кәсіби біліктілігі, кәсіби қабілеттерінің шыңдалуына да көмегі тиеді деп айта аламыз. Маманның сыртқы мотивациялық құрылымы, адамның өзі басындағы қызығушылықтарының, мақсаттарының жүзеге асуын ниетті болады.

Сыртқы мотивация маман тұлғасының кәсіби дамуын жоспардағыдай өз дәрежесіне жеткізеді деп нық сеніммен айта аламыз, ішкі қажеттіліктер салдарынан пайда болатын қысымның ықпалынан еңбекті қызметке айналдырады. Сөйлеп келегенде, қызмет саласындағы кәсіби іс-әрекетін атқару үстіндегі жеке адамдар үшін кері мотивтердің зияндылығы көп жүзеге асырылады. Оның салдарынан кәсіби қызмет атқарушы маманда туындайтын жағдайлар: жауапкершіліксіз болуы, ұжымда белсенділік көрсетпеуі, конформизмнің пайда болуы, шектеулердің пайда болуы. Кәсіби мотивация мәселесі төңірегінде зерттеу жүргізген отандық ғалымдар мен шетелдік ғалымдардың көрсетілген жұмыстарында еңбек мотивациялары қоғамдағы қатынастарға, атқарылатын қызметтерге, индивидуалды адамның алдына қойған мақсатына, кәсіп субъектілерінде гендерлік ерекшеліктеріне, яғни, ер адам және әйел адамның орнына байланысты екендігі көрсетілген [10].

Е.П. Ильин «Мотивация и мотивы» еңбегі, соңғы жылдары шыққан, бұл еңбегінде адамның еңбек ету әрекетінің мотивациясын ашып түсіндірген, іс-әрекеттің мотивациясын түгелдей сипаттап көрсеткен. Ғалымның пайымдауынша, еңбек және еңбек етуші адамның кәсіби әрекетімен байланысты мотивтерін былайша бөлуге болады: қызмет орнын таңдау мотивтері, еңбек ету іс-әрекетінің мотивтері, кәсіпті таңдаудағы мотивтер. Ғалым еңбек ету барысындағы адамның белгілі іс-әрекеті осы мотивтермен анықталатынын көрсеткен, яғни, адамның еңбек іс-әрекетіндегі мотивтері белгілі бір мамандықтың тізгінін ұстау қалауы

ПСИХОЛОГИЯНЫҢ ҚАЗІРГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ: БАСТАУЫНАН ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒА ДЕЙІН

тудырып, сол мамандықты таңдауға байланысты мотивтердің қалыптасуына алып келеді, келесі кезекте, жас маманның жұмыс орнын таңдау мотивтеріне алып келеді [11].

Жас маманның кәсіби әрекетінің мотивтері. Адамның еңбек іс-әрекетін бастау және жасауға итермелейтін бірнеше күштер бар, олар адамды еңбек әрекетін жасауға ынталандырады. Оларды бөліп қарастыратын болсақ: ең алдымен, қоғамдық өмірге өз қалауымен итермелейтін күштер. Бұл күштер адамның өзі өмір сүретін қоғамға белгілі бір пайда әкелуге ұмтылысы, қоғамдағы басқа адамдарға пайда әкелуі (балаларды тәрбиелеуде, балаларға білім беруде, науқас адамдарға ем-шаралар жасауға, отанқорғаушылықта көрінеді) және әлеуметтік ортадағы қызметіне деген қажеттілігімен байланысты. Келесі топ, өзінің материалдық қажеттіліктері үшін және отбасын қамтамасыздандыру үшін белгілі бір материалдық жәрдем алу. Бұл топтағы мотивтердің күші еңбек етуші адамның материалдық және рухани мұқтаждықтарын қанағаттандыру мақсатында табыс табу болып табылады. Үшінші топтағыға, кәсіби тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыруы, өзін-өзі дамытуы, өзін өзі көрсетуі мен жетілдіруі қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында, мұнда адамның жетістіктерге ұмтылып, өзінің мүмкіндіктерін көрсетуге, өзінің қабілеттерінің маңыздандырылуға, өзінің қоғамдағы мәнділігін дәлелдеуге, тек қана кәсіби емес, кәсіби өмірінің жартысынан көп бөлігін алатын болғандықтан жеке тұлға ретінде де жетілдіруге талпынады. Бұл топтағыға қоғамда адамның өз орнын иеленуі, әріптестері және қызметтес ұжымында, өз ортасындағы адамдардың арасында беделді, сыйлы болуы мотивтері кіреді [12].

«Кәсіби қызметке кіріскен жас мамандардың қызмет орнына жауапкершілікпен қарау мотиві әріптестерінің, достарының алдан кетпейтін, берік және адалдығы, өндірістің адына қойған жоспарын бұзбай тұрақты ұстау, мейлінше, жалақы көлемін ұлғайту мақсатында жүзеге асатындығын» К.Мұздыбаев айтқан болатын. Еңбекке жауапкершілікпен қарауға мотивтер де өз әсерін тигізеді: өзінің мамандығынан жұмыс атқару кезінде жемісін көруден рахаттану, өз қасиет-қабілеттерін жүзеге асыру, мамандық беделін көтеру және көпшілік алдында ұятқа ұшырайтын жағдайларды болдырмау. В.В. Маркелевтің айтуы бойынша, егер мақтау мен ұялту бірінен кейін бірі төрт рет қайталанатын болса, ынталандырушы әсер бере алады. Ұялтуды мақтау секілді, егер жиі қолдааты болса, жеке адамның дамуына, еңбек өкілдігіне кері әсерін тигізуі мүмкін [13].

Қорыға келе, кәсіби әрекеттегі мотивация адамның әрекетіне бағытталған сипатын, оның потенциалды мүмкіндіктерін, берілген іс-әрекет түрін қажеттілігін анықтайтын бөлім ретінде алға қойылады. Өз кезегінде, мотивация сәтті бейімделуге әсер етеді, психологиялық ыңғайлылық, жұмыстан моральді қанағаттанушылықпен анықталады және шешуші кезеңде маманның тағдырына оған таңдаулы іс-әрекет аймағында әсер етуі мүмкін. Қазіргі қоғамның толықтай даму кезеңінде еңбек іс-әрекетінің сапасы тек қана нәтижеге жетумен ғана емес, жұмысшының қажеттілігін қанағаттандырылуымен анықталады. Кадрларды даярлау мәселесі мемлекеттік деңгейдегі міндетті ұсынады, ал жас жұмысшылар ортақ кәсіби дағдылардан бөлек, негізінде кәсіби мотивация жатқан жұмысқа психологиялық дайындығымен ерекшеленеді. Басшылықтың және қалық жұмысшылардың қабілеттіліктерін тек жоғары мотивацияланған жұмысшылар айқындайды, топ құру және дұрыс қызмет бойынша орналастыруды жүзеге асыру, қабілеттілігі ұйымдарға нарықта артықшылықты береді, мекемелердің ұзақ мерзімді дамуын анықтайды. Бұл ұстанымдардан кәсіби мотивацияның ерекшеліктерін зерттейміз.

Әдебиеттер

1. Вилонас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 283 с.
2. Вилонас В.К. Теория деятельности и проблемы мотивации // А.Н. Леонтьев и современная психология. – М, 1983. – 43с.
3. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. – М., 1994 – 354 с.

ПСИХОЛОГИЯНЫҢ ҚАЗІРГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ: БАСТАУЫНАН ҚАЗІРГІ ЗАМАҢҒА ДЕЙІН

4. Москвичев С.Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях. – Киев: Наук думка, 1977. – 144 с.
5. Имедадзе И.В. Принятие решения, мотивов, ценность // Изд. АНГССР сер. Философия и психология. – 1988. - №1. – С. 73-90.
6. Мотивация и поведение человека в сфере труда: Сб. Науч.тр./НИИ труда. – М., 1990. – 185 с.
7. Леонтьев В.Г. Психологические механизмы мотивации учебной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: Новосибирский гос. Пед. Институт, 1987. – 89 с.
8. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. – М.: Посвещение, 1989. – 317 с.
9. Джакупов С.М. Целобразование в совместной деятельности: Дис. канд. Психол. Наук. – М., 1985. – 210 с.
10. Божович Л.И. Проблемы развития мотивационной сферы ребенка // Изучение мотивации поведения детей и подростков. – М., 1972. – С. 62-70.
11. Ильин Е.П. О сущности и структуре мотива // Психологический журнал. – 1995. - №2 – С 56-80.
12. Васильев И.А., М.Ш. Магомед-Эминов. Мотивация и контроль за действием. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 143 с.
13. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. – М.: Мысль, 1978. – 158 с.

Мақалада публикациялар қатарын талдау негізінде жалпыланған мотивтер тізімі, тұңғыш алғашқы кәсібилену кезеңінің өзекті мәселелері ұсынылған. Кәсіби мотивацияның зерттеу өзектілігі жас мамандарды жаңа экономикалық жағдайларға даярлау міндеттеріне шартталған, жалпылаудың жоғары деңгейіне шығу, бар теорияларды біріктіру қажеттілігі, сондай-ақ, жұмысшылардың іс-әрекетінің нәтижелілігін жоғарылату, ұйымдардағы жұмысшылардың еңбек іс-әрекетінің мотивациясына жаңа ыңғайлар табу тәжірибелік міндеттерінде болып отыр.

В статье на основе анализа ряда публикаций предложен обобщенный перечень мотивов, актуальных для периода ранней профессионализации личности. Актуальность исследования профессиональной мотивации обусловлена задачами подготовки молодых специалистов, в новых экономических условиях, необходимостью объединения существующей теорий, выхода на более высокий уровень обобщения, а также практическими задачами повышения эффективности деятельности работников, нахождения новых подходов к мотивации трудовой деятельности работников в организациях.

A generalized list of motives which are topical for the period of personality's early professionalization is suggested in the article. Relevance of the study of professional motivation due to tasks of training young professionals in the new economic environment, the need to unite the existing theories, reach a higher level of abstraction, as well as practical problems increase the efficiency of employees, finding new approaches to motivate employees remaining in service organizations. In professional work motivation acts as a link, which determines the direction of the nature of human action and its potential, the demand for this type of activity.

*А.А. Бурхард
Г.К. Исергузин*

РОЛЬ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ВИРТУАЛЬНОЙ СРЕДЕ

Роль информационных технологий в жизни отдельного индивида и всего общества в наши дни настолько велика, что становится невозможным игнорировать их очевидную социальную значимость. Виртуализация различных сфер деятельности человека превращается в стремительный непрерывный процесс, значительно опережающий

ПСИХОЛОГИЯНЫҢ ҚАЗІРГІ МӘСЕЛЕЛЕРІ: БАСТАУЫНАН ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒА ДЕЙІН

накопление теоретических и практических знаний о самом феномене виртуальности. Сложность в понимании того, что такое компьютерная виртуальная реальность заключается в том, что она соединяет в себе такие характеристики, как объективность (материальную опосредованность) и, в тоже время, возможность создания бесконечного количества реальностей, альтернативных той, что дана человеку в ощущениях, то есть виртуальных по отношению к объективной реальности. Так как понятие виртуальная реальность многогранно, под виртуальной реальностью в контексте данного исследования будем понимать виртуальную коммуникацию, или общение, опосредованное компьютерной технологией Интернет. Специфика сетевого поведения, припимающего унифицированные формы в плане оперирования информацией (гипертекст, организованный в персональные страницы пользователей, электронные дневники, множественность виртуальной личности и пр.), позволяет рассматривать виртуальную коммуникацию как принципиально новый способ самовыражения и самореализации личности, постепенно перерастающий в новый культурный тип поведения. Наличие виртуального субъекта и соответствующего ему поведения предполагает формирование нового виртуального типа социума — людей, взаимодействующих в виртуальном коммуникативном пространстве [1, 2].

Как и любая другая виртуальность в антропологической практике, коммуникативное пространство Интернет представляет собой очередной этап развития личности и общества, но опасность его заключается в том, что в отличие от других типов виртуальности, эта технически-оформленная виртуальность погружает в себя все сущее и преобразует его в соответствии со своей символической моделью.

Наличие Интернет-коммуникации и уровень ее развития и значимости для человека предлагают почву для проведения аналогии между реальным бытием и бытием виртуальным. Исходя из накопленных знаний об Интернет-технологии в самых различных областях (психология, социология, лингвистика и др.), мы приходим к выводу, что данная технология в современном виде выполняет функцию кривого зеркала, в котором преломляется реальное бытие. Рассмотрим эту идею подробнее [3, 4].

Актуальным становится и введение понятия самопрезентации как феномена личностного поведения, возникающего в условиях специфических форм общения субъекта с другими субъектами и группами, в контекст общепсихологического знания. Одним из таких новых форм является Интернет-общение — общение субъектов посредством компьютера и мировой информационной сети. Из вышесказанного следует и специфика избранного в работе определения самопрезентации. Самопрезентация личности в Интернет-общении — это проявление одного из самопроцессов, в ходе которого происходит процесс сознательного и неосознанного предьявления личностью себя при помощи вербальных и невербальных средств коммуникации с целью формирования определенного впечатления у собеседника по Интернет-общению и построения дальнейшей коммуникации с ним.

Более того, самопрезентация в Интернет-общении обладает некоторыми свойствами и особенностями, которые не были актуализированы в других видах общения и не были столь доступны эмпирическому изучению. Одной из таких особенностей является вариативность самопрезентации, которая выражается в разнообразии, множественности стратегий и содержаний самопрезентаций в репертуаре личности [5, 6].

Коммуникативное пространство Интернет представляет собой очередной этап развития личности и общества, но опасность его заключается в том, что в отличие от других типов виртуальности, эта технически-оформленная виртуальность погружает в себя все сущее и преобразует его в соответствии со своей символической моделью. Технически оформленная виртуальность выступает как местопребывание объективных явлений, которые в реальности не представлены вместе. Таким образом, формируется принципиально новый тип символического существования человека, культуры, социума, который начинает выступать в качестве основополагающего для всех других типов и в котором физическая, психологическая и социальная составляющие личности преломляются под воздействием