**КӘСІБИ ОРТАНЫҢ АДАМ САНАСЫНА ӘСЕРІ**

«Сіз немен айналысасыз?» - бұл сұрақ кездесулерде адамдардан сұрайтын алғашқы сұрақтардың бірі. Адамның жұмысына қарап өзі жайлы көп нәрсе айтуға болады. Алайда, ол адамға қарап оның жұмысы қандай мінез-құлықтарды және қандай ойлау қабілетін талап ететінін және қаншалықты өз өміріне жұмысы әсер ететінін білуге болады.

«Жұмыс барысында сіз қандай қиындықтарға тап болдыңыз?» деген сұраққа әр адам,әр маман иесі әртүрлі жауап ретінде тіл қатады. Мысалы:

Тіс дәрігері үнемі ересек адамдардың сылтауымен кезігетінін айтады. Ересектер бос уақыттың болмауына байланысты қабылдауды кейінге қалдырады.Бірақ шын мәнінде,жылы үстелде кофе іше отырып тіс дәрігерге берген уәделерін орындамай жатады. «Үлкен балаларды» тәрбиелеу стоматологтың мінез-құлқына әсер ете отырып,оларды қатаң болуына ықпал етеді.

Сол себепті әр кәсіби ортаның адам санасына әсері өте маңызды. Психологиялық, моральды немесе мінез-құлқы жағынан ықпал етеді.

Қандай да бір бөлек психологиялық ортаға түскенде адам санасына және ойлау қабілетіне,тіпті адамның әдеттерінің тиылуына әкеліп соғады. Осы арқылы адам өзінің өмірге деген көзқарасын және бірте-бірте адамның өзінде танымастый қылып өзгеруіне әкеліп соқтырады.

Бұл жұмыс арқылы мен адам өзін-өзін қалыптастыру барысында кездесетін жиі кедергілер мен қоршаған ортаның жеке тұлғаға шымыр болып қалыптасуна әсер ететін аспектілерді жіктемекпін. Яғни,бұл жұмыс арқылы мен сіздерге кәсіби ортаның адам санасына әсер етуі адамның психологиялық болмысы мен осы күнге дейінгі жинаған тәжірбиелері,әлеуметтік ортадағы дәрежесі және адами тұрғыдағы қоршаған ортамен қарым-қатынасын барынша түсіндіріп өткім келеді.

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

Әрбір маманның мотивациялық, эмоциялық, еріктік аумағына жататын мынадай ерекшеліктері 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, кәсібі 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 кедергілері, маман тұлғасының кәсіби өсуі және маманның кәсіби әрекеттері мен маман тұлғасының арасындағы қарама-қайшылықтар, оларды орнына келтіру жолдары [1].

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.

Сонымен, кәсіби қызмет атқарушы тұлғаның кәсіпкерлік 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 мәлімет бойынша мотивация мәселесіне тағы бір мысал келтірсек: «Белгілі бір саладағы кәсіби түлғаның іс-әрекетін реттеу тәсілі адамның өзіндік ерекшеліктеріне байланысты емес, сол іс-әрекеттің адам өмірінде қандай орын алатыны, маңыздылығына байланысты» [2].

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 [3]

С.Г. Москвичев еңбек іс-әрекетіне қарай Маслоу сызбасын қарастырып, жұмысшылардағы еңбек мотивтері ретінде бес деңгейді көрсетеді:

* табиғи қажеттіліктердің қанағаттандырылуының керектілігі (тамақ, киім, тұрақ т.б.);
* кепілдендірілген жұмысты иеленуге талпыныс;
* жұмыс кезіндегі қатынас, әлеуметтік байланыстар мүмкіндігі;
* атақты болу, әріптестер құрметіне иелену;
* жұмыста өзінің барлық қажеттіліктерін жүзеге асыруға талпыныс (еңбекте өзін-өзі жүзеге асыру және өзін-өзі таныту).

Дәл осыны түйіндей келе,айтарлықтай көп басылымдарда сипатталатын мотивациялық факторларды бөле аламыз. Бұл табыс деңгейі, әлеуметтік мойындау, біліктілік деңгейінің жоғарылауы, еңбектің қолайлы жағдайлары, адамдармен қарым-қатынас мүмкіншілігі мен мансаптық өсу [4].

Субъекттің кәсіби сана-сезімі жалпы өзін-өзі тануының бір бөлігі болып табылады. Сонымен қатар, адамның кәсіптік қызметі тек қана кәсіби өзін-өзі ақпараттандыруды қалыптастыруға ғана емес, адамның жалпы өзін-өзі тануына және оның дүниетанымын қалыптастыруға айтарлықтай әсер етеді. Кəсіби мамандардың өзін-өзі ақпараттандырудың ажырамас бөлігі - бұл мамандық тұрғысынан маңызды болып табылатын объектілерді бөлу негізінде қоршаған әлемді ерекше қабылдау.

Субъектінің кәсіби қызметінің күрделігі және оның мамандығының ерекшелігі оның кәсіби санасының даму үдерісіне нәр бере отырып,жеткілікті түрде дүниетанымының өсуіне әкеледі. Кәсіпқой біліктілік пен кәсіби сана-сезімнің даму деңгейі арасында айқын байланыс бар. Кәсіпқой біліктілікке ие субъект,яғни өзінің кәсіби қызметі жолында алға қарай сәтті жылжитын,үнемі прогрессте отыратын субъект өзіне неғұрлым тиімді жұмыс істейді, олардың кәсіби қызметінде прогрестің дағдыларын меңгеруге және өз кәсіби қызметінде әлемдіккөзқарас түрінде проблемаларды талдай отырып,жеке өзін белгілі бір кәсіпқой субъект ретінде қарай алады.

Кәсіби біліктілігімен алға жылжу барысында бірнеше қиындықтарымен кездесетін және кәсіптік қызметінде біліктілігі нашар субъект әлемдік дүниетанымдық көзқарасы төмен болып саналады. Кәсіпқойлықтың кәсіптік құрылымының қиындығы және кәсіптік өзін-өзі ақпараттылықтың жетілуі, осылайша, кәсіпқойлықты дамытудың маңызды критерийлерінің бірі болып табылады. [5]

Біздің ойымызша, «кәсіби сана-сезім» және «кәсіби өзін –өзі тану » түсініктерін сәйкестендіру мәселесі психологиялық көзқарас шеңберінде ғана болуы мүмкін. Әрине, адамның кәсіби сана-сезім ол еңбек процесінде өзін нағыз кәсіпқой сезініп,жеке өз кәсібінің иемденген субъектісі ретінде сезініп, қоршаған ортамен әлеуметтік қарым-қатынаста болады. Алайда, қазіргі заманғы адамның кәсіби сана дамуындағы маңызды элементі – қызмет процесі барысында кәсіпқой туындайтын әлемнің бейнесі болып табылады.

Қазіргі кәсіби сананың дамуына ықпал ететін үш құрамдас бірлікті айта аламыз. Олар: кәсіби өзін-өзі тану және білім, эмоциялық-құндылықтары (өзіне деген құндылығы және қоршаған ортаға деген көзқарасы) мен кәсіби қызмет барысында өзін-өзі басқару қабілеттері. [6]

Жеке тұлғаның кәсіби құрылымының психологиялық компонентінің маңызды элементі - кәсіби жарамдылық. Психологиялық лексикада «кәсіптік фитнес» термині «адамның әлеуметтік қол жетімді еңбекке қабілеттілігінің арнайы білімі, дағдысы мен дағдысы бар болған кезде оларға жету үшін қажетті және жеткілікті психологиялық және психофизикалық сипаттамаларының жиынтығы» ретінде анықталады; бұл тұжырымдама адам еңбегінің өзін-өзі процесінде қанағаттануын және оның нәтижелерін бағалауды қамтиды » [7]

Адамның кәсіби жарамдылығы негізінен оның табиғи қасиеттері мен қабілеттеріне байланысты. “Тек жақсы дауысы бар адам ғана, кәсіби әнші бола алады. Бұл іспен айналысу қолынан келмейтін индивидтер,қандай да бір себептермен осы сала ортасына түссе,жұмысын толықтай істей алмай шығып кетуі немесе ол қызметінен өте жақын арада босатылуы мүмкін.Физикалық шыныққан спортшы ғана кәсіби бокспен айналыса алады. Аңғал адам касса қызметшісі немесе бухгалтер болуы мүмкін емес; кристальды адал және шынайылықты жақсы көретін адам дипломат бола алмайды;Ақыл есі дұрыс емес адам университет профессор бола алмайды; қан көре алмайтындар - хирург немесе солдат бола алмайды; калека - кәсіби биші бола алмайды” [8]

Басқа да авторлар “кәсіби жарамдылық - туа біткен талант” принципіне қарсы шыға отырып,олар кәсіби жарамдылық қандайда бір іспен айналысу барысында,білу барасында қалыптасады деп тұжырымдайды. Адамның кәсіби қабілеті үлкен әлеуметтік маңызға ие. Кәсіби қабілет өз алдына нейтралды түрде жұмыс жасайтын психофизиологиялық элемент, олар міндетті түрде әлеуметтік ортада өз орындарын табады.

Кәсіби жарамдылық - психологиялық ерекшеліктеріндің жиынтығы ретінде кәсіби болу үшін қойылатын басты элемент екені сөзсіз. Және әртүрлі стимулды қоғам - адамның кәсіби санасының қалыптасуына және кәсіби жарамдылық деңгейінің көтерілуіне активті түрде жұмыс жасайды.

Жоғарыда айтылған қабілеттер бір адамның бойында болуы мүмкін емес. Адам қоршаған ортамен жақсы сөйлесу мәнері болмаса да, кәсіби қызметінде ұйымның жоспарлы болашағын жақсы жоспарлау қабілеті болуыы мүмкін. Сол секілді кәсіби маман осындай қарама-қайшылық пен кедергілерге қарамастан өзінің кәсіби функцияларын орындауға әрдайым дайын тұрады. Кәсіпқой маман - ол әртүрлі сферадан білімі бар,тікелей кәсібінің маманы немесе соған жақынырақ кәсіппен шұғылданатын адам.

Келесі кезекте кәсіби сананың қалыптасуына әсер етуші фактор ретінде адамның кәсіпке деген психологиялық мотивациясын айтуға болатын шығар. 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. Бірақ, 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 кіріскен 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 ерекше.

Кәсіби қызмет жолын бастаған жас маманның ішкі мотивациясының күші басымырақ болатын болса, онда қызметкердің алдына қойылған мақсат-міндеттер, алғышарттар, ұйымдастырылған жоспарлардың нәтижелі атқарылуына мүмкіндік береді. Және де тұлғаның іштей өзіне қойылған талаптарынының, ішкі міндеттерінің және әлеуметтік қоғамына қажетті іс-шаралардың атқырылуына 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 сытқы мотивациялық құрылымы, адамың өзі басындағы қызығушылықтарының, мақсаттарының жүзеге асуына ниетті болады.
Сыртқы мотивация маман тұлғасының кәсіби дамуын жоспардағыдай өз дәрежесіне жеткізеді деп нық сеніммен айта аламаймыз, ішкі қажеттіліктер салдарынан пайда болатын қысымның ықпалынан еңбекті қызметке айналдырады. Сайып келегенде, қызмет саласындағы Кәсіби әрекетін атқару үстіндегі жеке адамдар үшін кері мотивтердің зияншылығы көп жүзеге асырылады. Оның салдырынан 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 [9].

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 қалауын тудырып, сол мамандықты таңдауға байланысты мотивтердің қалыптасуына алып келеді, келесі кезекте, жас маманнның жұмыс орнын таңдау мотивтеріне алып келеді.[10].

Жас маманның кәсіби еңбек іс-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 қанағатандыру 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 ұмытылып, өзінің мүмкіндіктерін көрсетуге, өзінің қабілеттерінің маңызданндыруға, өзінің қоғамдағы мәнділігін дәлелдеуге, тек қана кәсіби емес, кәсібі өмірінің жартысынан көп бөлігін алатын болғандықтан жеке тұлға ретінде де жетілдіруге талпынады. Бұл топтағыға қоғамда адамның өз орнын иеленуі, әріптестері және қызметтес ұжымында, өз ортасыдағы адамдардың арасында беделді, сыйлы болуы мотивтері кіреді [11].

«Кәсіби қызметке кіріскен жас мамандардың қызмет орнына жауапкешілікпен қарау мотиві әріптестерінің, достарының алдап кетпейтін, берік және адалдығы, өндірістің адына қойған жоспарын бұзбай тұрақты ұстау, мейлінше, жалақы көлемін ұлғайту мақсатында жүзеге асатындығын» К. Мұздыбаев айтқан болатын. Еңбекке жауапкешілікпен қарауға мотивтер де өз әсерін тигізеді: өзінің мамандығынан жұмыс атқару кезінде жемісін көруден рақаттану, 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 қолданатын болса, жеке адамның дамуына, еңбек өкілдігіне кері әсерін тигізуі мүмкін [12].

Көптеген зерттеушілердің пікірінше, тұлғаның ерте кәсібилену кезеңіндегі басыңқы мотивтердің бағыттылығы өмірлік ұстанымдардың жасалуы, өмірлік жоспарлардың нақтылануына әсерін тигізеді. Нақтырақ айтқанда, жас маман тұлғасының «мотивациялық портреті» тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыруы жүруі кезінде тек қана мінез-құлықтық қатынастарды қалыптастырып қана қоймай, оның кәсіби іс-әрекет басындағы кәсіби дамуына, сонымен қоса индивидтің ары қарай өміріндегі болжамданған алдыңғы өмірлік жоспарларына жүзеге асыру арқылы әсер етеді.

Жалпы мотивтер тізімінің құрылуы жас маман тұлғасы үшін өзектілігі жоғары, ол нәтижелі кәсіби жүзеге асыру үдерістерін басқару және болжамдау, координаталық бірлік жүйесінің нақты субъектілеріндегі факторлардың көрінуі мен диагностиканың сәйкес құралдарын қолданарда салыстыру үшін мүмкіндік жасайды. Бұл жас мамандармен жұмыс кезінде ынталандыру және нәтижелі мотивациялық жүйені құрастыру және оны нақты ұйымдарда қолдану мүмкіндігін береді [13].

Қорытынды

Жоғары айтқандарға қорытындыласақ: адамның толықтай жүйелі түрде профессионалды дайындығы адамның қандайда бір дайын жүйеге тәжірбесін көрсетеді. Профессионалды дайындық ол өзіне пайдалы ақпарат көздерін білімге ғана емес, жоспарларға, мақсаттар мен сапаға деген керекті өзара байланысты қасиеттерді қамтамасыз етеді. Ол қандай да бір істің толық дамуына үлес қоса отыра, белгілі бір жүйенің бағасын асыруға мүмкіндік береді. Сондықтан профессионалды даму ол қамтамасыздандырылған белгілі бір тараптың болашағына сонымен қатар өрбуіне толықтай жәрдем береді. Профессионалды бейне болашақтың дамуы мен сапалы көрінісін қамтамасыз ететін бейне екендігін байқауға болады.Кәсіби әрекеттегі мотивация адамның әрекетіне бағытталған сипатын, оның потенцилды 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 мүкін. Қазіргі қоғамның толықтай даму кезеңінде еңбек ісәрекетінің сапасы тек қана нәтижеге жетумен ғана емес, жұмысшының қажеттілігінің 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 кадлық 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 біз кәсіби мотивацияның ерекшеліктерін зерттейміз.

Пайдаланған әдебиеттер

1. Москвичев С.Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях. – Киев: Наук думка, 1977. – 144 бет.
2. Вилюнас В.К. Теория деятельности и проблемы мотивации // А.Н. Леонтьев и современная психология. – М,– 43 бет.
3. Леонтьев В.Г. Психологические механизмы мотивации учебной деятельности: учебное пособие. – Новосибирск: Новосибирский гос. Пед. Институт, 1987. – 89 бет.
4. / Лузаков А.А.// Актуальные проблемы управления персоналом и организационной психологии: материалы II Всерос. науч.практ. конф. / отв. ред. Лузаков А.А. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, – 2010. – 212 бет
5. «Профессиональное сознание личности: понятие и структура» В.А. Цвык 106-107 бет
6. «Профессиональное сознание личности: понятие и структура» В.А. Цвык 108 бет
7. Психологический словарь, 1996, 112 бет
8. Сорокин, 1992, 420 бет
9. Божович Л.И. Проблемы развития мотивационной сферы ребенка // Изучение мотивации поведения детей и подростков. – М., 1972. – 62-70 бет
10. Ильин Е.П. О сущности и структуре мотива // Психологический журнал. – 1995. – №2 – 56-80 бет
11. Васильев И.А., М.Ш. Магомед-Эминов. Мотивация и контроль за действием. – М.: Изд-во МГУ, – 143 бет
12. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. – М.: Мысль, 1978. – 158 бет
13. Дубнякова А.И. Анализ исследований в области мотивационных предпочтений сотрудников ОВД / Дубнякова А.И., Хвеженко С.А. // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, – СПб, – 2007. – № 4 (36). – 184-188 бет

Құрастырған: Медетбаев Ж