

ких, теоретических или практических вопросов и поиска путей их решения.

Дидактические проблемы находятся в междисциплинарных взаимосвязях со всеми формами общественного сознания и всеми областями отражения окружающего мира. Каждая дидактическая проблема может быть проанализирована на следующих уровнях: научного обоснования, взаимосвязей преподавания и учения, соотношения компонентов содержания образования, межпредметной интеграции психологии, педагогики, менеджмента, оптимизации процессов обучения.

Применительно к процессу повышения квалификации можно утверждать, что специалист выполняет свои профессиональные задачи и его обучение, с одной стороны, ориентировано на развитие уровня профессиональной компетентности в русле этих задач, а с другой – на ролевое образование, т. е. обогащение знаниями, умениями, опытом творческой деятельности, необходимыми для выполнения социальных ролей взрослого человека [1, с. 20].

В процессе планирования курсов повышения квалификации преподавателей иностранного языка необходимо учитывать специфические принципы дидактики в образовании взрослых и форм занятий, к которым относятся традиционные коллективные – это лекции, конференции, встречи со специалистами, дискуссии, творческие вечера и т. д. Они рассчитаны как на весь курс данного учебного заведения, так и на любое количество пришедших эпизодических слушателей. Основные дидактические черты таких форм занятий представлены в таблице 1. В со-

здании таблицы использовались исследования В.И. Подобеда, М.Д. Махлина [1], А.Н. Орлова [2] и А.В. Попов [3].

Подлинное и эффективное обучение с развитием активности взрослых учащихся, с обратной связью по открытым каналам, позволяющей контролировать степень развития активности и качество усвоения обучающимися учебной информации, протекает в неформальном образовании через другие формы организации учебной деятельности.

Особую значимость в системе повышения квалификации преподавателей иностранного языка заслуживает диалогическое общение, которое строится, во-первых, как непосредственное общение с ними в процессе лекции на отдельных её этапах; во-вторых, как внутренний диалог, когда преподавателем ставится проблема, выдвигается гипотеза, проводится её доказательство, делаются выводы, а студенты во внутреннем плане следовали заданной логике решения учебной проблемы.

Таким образом, во внешкольных формах обучения взрослых при достаточно разнообразной аудитории этих обучающихся на входе в образовательную систему действует правило организации обучения по трем этапам, которые, в частности, могут быть охарактеризованы как вхождение взрослых в учебный процесс; интенсивная познавательная деятельность взрослых учащихся и сочетание интенсивного учения взрослых с применением получаемых знаний и умений адекватно распределять задания по времени обучения. Поскольку в образовании взрослых нет жестких учебных планов и столь же жестких требований по организации учебной работы, сочетание тех или иных форм занятий достигается в разных учебных заведениях большого разнообразия.

Библиографический список

1. Подобед, В.И. Системные проблемы формирования образования взрослых: образовательные услуги, функции, технологии обучения / В.И. Подобед, М.Д. Махлин. – СПб., 2000.
2. Орлов, А.Н. Управление учебно-воспитательным процессом в высшем педагогическом учебном заведении / А.Н. Орлов, Г.А. Калачёв, Л.Г. Куликова // Сибирский педагогический журнал. – 2009. – № 10.
3. Попов, А.В. Сопровождение профессионального развития слушателей: концептуальный подход и практические результаты / А. В. Попов. – М., 2000.

Bibliography

1. Podobed, V.I. Sistemnihe problemih formirovaniya obrazovaniya vzroslihkh: obrazovateljnihe uslugi, funkcii, tekhnologii obucheniya / V.I. Podobed, M.D. Makhlin. – SPb., 2000.
2. Orlov, A.N. Upravlenie uchebno-vospitatel'nyim processom v visshem pedagogicheskom uchebnom zavedenii / A.N. Orlov, G.A. Kalachyov, L.G. Kulikova // Sibirskiy pedagogicheskij zhurnal. – 2009. – № 10.
3. Popov, A.V. Soprovozhdenie professional'nogo razvitiya slushateley: konceptual'nyy podkhod i prakticheskie rezul'taty / A. V. Popov. – M., 2000.

Статья поступила в редакцию 15.07.12

УДК 37.014

Karakozov S.D., Kulikova L.G., Lopatkin V.M. MODERN APPROACHES TO LEGAL PROVISION OF EDUCATION NETWORK. This paper reviews current approaches to ensure regulatory and legal organization of the liver-networking of educational institutions, provides an overview of current legislation in the field of networking of educational institutions, the tendencies and prospects of the organization-like interaction.

Key words: there is network co-operation, legislation in area of network co-operation, modernisation of the system of education.

С.Д. Каракозов, д-р. пед. наук, проф. АлтГПА, г. Барнаул, E-mail: ksd@uni-altai.ru; **Л.Г. Куликова**, канд. пед. наук, ст. преп. АлтГПА, г. Барнаул, E-mail: nir-klg@uni-altai.ru; **В.М. Лопаткин**, д-р. пед. наук, проф. АлтГПА, г. Барнаул, E-mail: ksd@uni-altai.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К НОРМАТИВНО-ПРАВОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СЕТЕЙ

В работе рассматриваются современные подходы к нормативно-правовому обеспечению организации сетевого взаимодействия образовательных учреждений, дается обзор действующего законодательства в области сетевого взаимодействия образовательных учреждений, рассмотрены тенденции и перспективы организации подобного взаимодействия.

Ключевые слова: сетевое взаимодействие, законодательство в области сетевого взаимодействия, модернизации системы образования.

Программа модернизации системы образования и Федеральная программа развития образования предполагают качественные изменения в содержании образования, экономике образования, управлении системой образования. Одним из наиболее эффективных методов решения указанных задач является отработка новых моделей управления образовательными системами, вклю-

чая новые содержание образования, организационно-правовые формы образовательных институтов, экономические условия их деятельности, а также сетевой характер взаимодействия образовательных институтов.

Сегодня начинают складываться различные формы совместного использования несколькими юридическими лицами материальных, учебных, кадровых и иных ресурсов, обеспечивающих обучающемуся более широкий спектр возможностей самостоятельного и ответственного выбора необходимых ему учебных курсов и образовательных программ. Предполагается, что сетевые формы организации учебного процесса не столь жестко зависят от территориального расположения и ведомственной принадлежности образовательных учреждений (организаций), реализующих подобные программы.

Таким образом, одним из путей реализации задачи доступности и достижения качества образования является организация сетевого взаимодействия между образовательными учреждениями (организациями).

Говорить о сетевой организации образования можно лишь обозначив его (образования) и ее (сетевой организации) функции и ответив на вопрос: «Зачем это нужно?».

Это нужно для конкурентоспособности России на мировых рынках, прежде всего – перспективных новых рынках. Участвовать в этих рынках могут только люди знания.

Существуют некоторые характеристики ситуаций, в которых находится образование в России, как и во всем мире:

– во-первых, знания стали «производиться» большими коллективами людей, нуждающихся в средствах соорганизации как между собой, так и с контекстом предполагаемого употребления результатов их труда – знаний, что выдвигает новые требования как к квалификации людей, так и к характеру самих знаний;

– во-вторых, производство «всего остального» теперь тоже требует от людей новых компетенций, связанных с пониманием необходимого интеллектуального обеспечения собственной деятельности, отбором и использованием нужных для этого знаний и иных интеллектуальных средств;

– в-третьих, набор компетенций теперь нужно обновлять несколько раз в течение жизни: динамизация общества приобрела такой характер, что утверждение о том, что цикл жизни культурной нормы превышает срок жизни поколения, больше неверно – это относится и к нормам профессиональной деятельности [1].

Основным содержанием понятия сети является синхронизация процессов для получения запланированных результатов, итогов, состояний.

Сеть – это не столько конструкция, сколько услуга, которую разрабатывают те, кто желает сократить время и расстояние для достижения результата. То есть сеть – это «процесс над процессами». Понятно, что услуга должна иметь свое строение, конструкцию, организацию и, естественно, стоимость.

Сеть – это конструкция, которая обеспечивает синхронизацию. Основу сети, как конструкции, составляют:

1. Система отношений (включая управление, распределение/присвоение ответственности, отношений собственности, предметов ведения, регламентов принятия решений, схемы финансирования).

2. Распределенность работ по участникам сети.

3. Узлы сети.

4. Организационно-техническое и нормативно-правовое обеспечение.

Именно последняя часть данного пункта и является предметом рассмотрения нашей работы.

Один из принципов сетевой организации заключается в постепенной, обоснованной, обеспеченной, наконец, ресурсами передаче всё большего объема работ и функций «на сторону», с использованием схем подряда, субподряда, контракции, в том числе внутренней, обмена, компаративных работ и пр.

Если образовательное учреждение или организация имеют в своём активе значительное количество привлекаемых и качественно работающих специалистов, не являющихся их постоянными сотрудниками, сопоставимое и большее, чем количество штатных сотрудников, если эта организация периодически и успешно проводит обучающие семинары и другие мероприятия для сторонних организаций и отдельных специалистов, то она либо уже становится сетевой структурой, либо имеет набор предпосылок к этому. К тому же, скорее всего, эта структура уже имеет своё, собственное имя.

На уровне образовательной политики практики сетевого взаимодействия в основном обеспечивают легитимность существования и деятельности «нестандартных» (альтернативных, экспериментальных и т. д.) образовательных практик.

Создание таких сетей обеспечивает, с одной стороны, некоторую локализацию инициатив и возможность их внутреннего развития, с другой стороны, именно сеть является «переходным мостиком между инновационным движением и массовой педагогической практикой, который обеспечивает снятие возникающих между ними конфликтов, способствует постоянному взаимодействию и диалогу [2].

На практике сегодня сетевой подход к образовательным программам характеризуется взаимодействием разных типов учреждений и структур, обеспечивающим образовательный заказ и распределение функций и полномочий при реализации программ.

В последнее время в системе образования появились группы, пытающиеся решать задачи ее развития на разных уровнях:

- уровень информации, когда в системе образования налажены действенные информационные потоки;

- уровень распределения обязанностей между образовательными учреждениями в удовлетворении разных образовательных потребностей граждан;

- уровень формирования социально-педагогических, профессиональных норм;

- уровень ресурсного обмена между образовательными учреждениями;

- уровень реализации образовательных программ.

Деятельность таких групп является многосторонней и требует специального организационного оформления. В практике образования стали появляться сетевые организации, как правило, имеющие ту или иную форму некоммерческих организаций. В деятельности этих организаций переплетены все формы сетевого взаимодействия, которые реализуются за счет координации усилий членов – партнеров самой сетевой организации и представителей других сетевых организаций или организованных сетей.

Поскольку термин «сетевое взаимодействие» в правовом смысле ранее никак не определялся, сейчас важнее определиться с тем, что можно использовать из действующей нормативной правовой базы для организации такого взаимодействия образовательных учреждений, которое участники обсуждения понимают как сетевое взаимодействие.

Гражданско-правового закрепления требуют такие взаимоотношения, которые связаны с обменом, перераспределением (на постоянной или временной основе):

- имущества (собственности);

- финансов;

- имущественных и неимущественных прав;

- кадровых ресурсов;

- компетенции (ответственности), прямо закрепленной действующим законодательством;

- компетенции (ответственности), закрепленной учредителем;

- производимых товаров, работ, услуг.

При этом у субъектов таких взаимоотношений возникают новые права и обязанности (ответственность), которые так или иначе должны быть в правовом смысле надлежащим образом оформлены.

В управлении всегда существует «вилка» между нормативным оформлением деятельности в формально-правовом залоге и нормативным оформлением деятельности в организационном залоге. Первый обеспечивает саму возможность деятельности и носит в основном характер разрешений и предоставления прав со стороны различных органов и инстанций, а второй утверждает, что и как делается в сети для достижения планируемых результатов и как распределяется ответственность среди ее участников.

Отсюда различное отношение к нормативному оформлению. В первом залоге его надо делать заранее, получая права на свои действия и обеспечивая их неоспоримую правомочность, а во втором – только по мере того, как предполагаемый порядок проведения работ показал свою жизнеспособность и может быть переведен в регламентирующие документы для последующего исполнения.

Переходя к рассмотрению вопросов нормативного обеспечения процессов подготовки и переподготовки педагогических кадров в сетевой форме, следует определить правовое поле, в рамках которого подлежат регулированию указанные вопросы.

Под сетевым взаимодействием в работе понимается взаимодействие двух и более образовательных учреждений между собой и с иными юридическими и физическими лицами [3; 4].

В качестве основных нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность образовательных учреждений, составляющих сеть, можно выделить следующие:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс РФ;
- Налоговый кодекс РФ;
- Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г. № 3266-1;
- Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ;
- Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ;
- Постановление Правительства РФ от 16.03.2011 № 174 «Об утверждении Положения о лицензировании образовательной деятельности»;
- Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении правил разработки, утверждения и введения в действие государственных образовательных стандартов начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования» от 21 января 2005 г. № 36;
- Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг» от 5 июля 2001 г. № 505;
- Постановление Правительства РФ от 21.03.2011 N 184 «Об утверждении Положения о государственной аккредитации образовательных учреждений и научных организаций»;
- Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении показателей деятельности и критериев государственной аккредитации высших учебных заведений» от 30 сентября 2005 г. № 1938 (вступает в силу с 1 января 2006 г.);
- Приказ Рособнадзора от 25.04.2008 № 885 «О внесении изменений в Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки» от 30 сентября 2005 г. № 1938 «Об утверждении показателей деятельности и критериев государственной аккредитации высших учебных заведений» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 13.05.2008 № 11676);
- Приказ Минобрнауки РФ от 21.10.2009 № 442 (ред. от 11.05.2010) «Об утверждении Порядка приема граждан в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 10.12.2009 № 15495);
- ФГОС ВПО (стандарты) и др.

Главными действующими лицами сетевого взаимодействия выступают муниципальные, государственные или негосударственные образовательные учреждения и обучаемый (обучаемые), вступающий по поводу образования по индивидуальному учебному плану в правоотношения более чем с одним образовательным учреждением.

Проблематика нормативного регулирования правоотношений сторон сетевого взаимодействия в настоящее время актуализируется в связи с процессами информатизации образования, изменения правового статуса и развития меры автономности образовательных учреждений, введением профильного обучения на старшей ступени общего образования.

Центральными вопросами сетевого взаимодействия, подлежащими правовому регулированию, являются:

- взаимодействие образовательных и иных учреждений и организаций, составляющих сеть с точки зрения распределения между членами сети прав, обязанностей и ответственности, возникающих в связи с реализацией образовательных программ посредством сетевого взаимодействия;
- взаимодействие слушателя, обучающегося по индивидуальному учебному плану, часть которого реализуется в более чем одном образовательном учреждении, с этими образовательными учреждениями (членами сети).

Правоотношения субъектов сетевого взаимодействия строятся на основе договора или соглашения между ними.

Существующая нормативная правовая база в сфере образования, а также организационно-управленческая схема сети образовательных учреждений и порядок ее бюджетного финансирования предполагают по умолчанию гражданско-правовые отношения обучающегося с одним образовательным учреждением. Оформление таких правоотношений максимально упрощено именно в силу их «предусмотренности» федеральным законом, типовым положением, уставами ОУ, и т. п. Но, как только у обучающегося возникает необходимость вступить в правоотношения по поводу обучения по индивидуальному учебному плану с более чем одним общеобразовательным учреждением, возникает проблема гражданско-правового оформления таких отношений.

С формальной правовой стороны «горизонтальные» сетевые взаимодействия легализуются (становятся правовым фактом):

- в договорной форме;
- в форме учреждения (участниками сети) нового юридического лица.

Договорная форма сетевой организации более динамична как по составу участников сети, так и по содержанию сетевых взаимодействий и взаимоотношений. Эта форма также более «индивидуализирована», то есть более дифференцирована в плане предметности, взаимных прав и обязательств участников правоотношений в сети. Правоотношения сторон в рамках реализации договорной формы сетевой организации могут быть урегулированы различными гражданско-правовыми договорами. Здесь могут быть использованы самые разные договоры: договоры аренды, безвозмездного пользования, договоры возмездного оказания услуг, договоры поручения, агентские договоры и др., совершаемые, как правило, в простой письменной форме. Такая форма договорной сетевой организации может развиваться спонтанно, либо может быть объектом проектной (программной) деятельности, в том числе и с участием учредителя ОУ. Участниками такой сети в роли стороны договорных отношений могут выступать сами учащиеся системы повышения квалификации. Трудности реализации такого подхода к выстраиванию сети, как минимум, две:

- необходимо квалифицированное юридическое сопровождение всего многообразия возникающих и прекращающихся договорных отношений;
- развитие и функционирование такой сети трудно поддается управлению даже и в интересах развития, не только контролю.

Обе эти трудности преодолеваются при использовании сторонами для урегулирования возникающих правоотношений формы договора простого товарищества (договора о совместной деятельности). В соответствии с действующим гражданским законодательством (ст. 1041 ГК РФ) по договору простого товарищества (договору о совместной деятельности) двое или несколько лиц (товарищей) обязуются соединить свои вклады и совместно действовать без образования юридического лица для извлечения прибыли или достижения иной не противоречащей закону цели.

Договор простого товарищества представляется одним из самых многогранных договоров, использование которого обеспечивает одновременное решение самых разнообразных задач и наиболее естественно решает задачи сетевой организации субъектов образовательной деятельности.

Организация сетевого взаимодействия также возможна в форме учреждения нового юридического лица в той или иной организационно-правовой форме, предусмотренной действующим законодательством. Такая сеть, как субъект права, более прогнозируема и управляема, организационно она более стабильна. Она предлагает потребителю образовательных услуг все объединенные ресурсы сети под унифицированные формы ответственности и обязательств всех участников сетевого образовательного обслуживания. Она адекватно решает всю проблематику реализации профильного обучения, в том числе и для обучающихся в более чем одном образовательном учреждении, а также для обучающихся по индивидуальному учебному плану. При определенных организационно-правовых формах участниками (членами) сети могут быть также и сами обучающиеся. Будучи образованным по инициативе участников, такая организованность сохраняет свой сетевой характер даже при определенных формах участия в создании и деятельности юридического лица образовательных учреждений.

Как представляется, наиболее востребованными формами, обеспечивающими реализацию процессов подготовки и переподготовки педагогических кадров в сетевой форме (новой институциональной форме) будут:

- на стадии становления и развития (легализация) – договорная форма и, прежде всего, договор простого товарищества (договор о совместной деятельности);
- на стадии закрепления функционирования устоявшихся сетевых взаимодействий (институционализация) – юридическое лицо, объединение (в том числе – в форме союзов, ассоциаций) юридических лиц.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Минобрнауки в рамках гос. задания Алтайской государственной педагогической академии проект № 6.380.2011. «Многокомпонентная открытая образовательная среда регионального уровня».

Библиографический список

1. Марача, В.Г. Образование на рубеже веков: методологические соображения. – М., 2002. [Э/р]. – Р/д: <http://www.fondgp.ru/lib/mmk>
2. Цирульников, А.М. Школьная сеть вместо управленческой вертикали [Э/р]. – Р/д: <http://www.altruism.ru/sengine.cgi/5/7/8/12?page=&print=1>
3. Каракозов, С.Д. Сетевая организация образования: тенденции и перспективы: монография / С.Д. Каракозов, К.Г. Митрофанов. – Барнаул, 2011.
4. Каракозов, С.Д. Сетевая организация образования: тенденции и перспективы / С.Д. Каракозов, К.Г. Митрофанов // Мир науки, культуры, образования. – 2011. – № 4 (29).

Bibliography

1. Maracha, V.G. Obrazovanie na rubezhe vekov: metodologicheskie soobrazheniya. – M., 2002. [Eh/r]. – R/d: <http://www.fondgp.ru/lib/mmk>
2. Cirulnikov, A.M. Shkol'naya setj' vmesto upravlencheskoj vertikali [Eh/r]. – R/d: <http://www.altruism.ru/sengine.cgi/5/7/8/12?page=&print=1>
3. Karakozov, S.D. Setevaya organizaciya obrazovaniya: tendencii i perspektivih: monografiya / S.D. Karakozov, K.G. Mitrofanov. – Barnaul, 2011.
4. Karakozov, S.D. Setevaya organizaciya obrazovaniya: tendencii i perspektivih / S.D. Karakozov, K.G. Mitrofanov // Mir nauki, kul'turih, obrazovaniya. – 2011. – № 4 (29).

Статья поступила в редакцию 15.07.12

УДК 159.947.5

Makota E.M. PECULIARITIES OF THE MODERN MANAGER THE MOTIVATION TO WORK. The article presents the results of empirical research aimed at identifying the structure of the work motivation of managers. Based on the results of psychological research and procedures for latent-structure analysis were factors that underlie the motivation of the work motivation modern manager.

Key words: motive, motivation, motivation to work, structure of work motivation, factor analysis, a modern manager.

E.M. Makota, аспирант АлтГПА, г. Барнаул, E-mail: emakota@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В статье представлены результаты эмпирического исследования, направленного на выявление структуры мотивации трудовой деятельности руководителей. Основываясь на результатах психологического исследования и процедур латентно-структурного анализа, выявлены факторы, лежащие в основе мотивации трудовой деятельности современных руководителей.

Ключевые слова: мотив, мотивация, трудовая мотивация, структура мотивации трудовой деятельности, факторный анализ, современный руководитель.

Роль мотивации труда руководителя в организации трудно переоценить, так как руководитель является важнейшим звеном в системе управления производством и от его действий зависит состояние всех элементов производственной системы (персонал, уровень технологий, организационный механизм деятельности и др.). В конечном счете, от решений руководителя зависит результативность деятельности всего предприятия, его конкурентоспособность на рынке. Руководитель формирует корпоративный дух, психологический климат внутри организации, мотивирует сотрудников на достижение общих целей, координирует их усилия в ходе рабочего взаимодействия, а поддержка членами коллектива своего руководителя является той базой, без которой ни один менеджер, каким бы хорошим и грамотным специалистом он ни был, не сможет успешно управлять организацией. Именно поэтому современные условия предъявляют к руководителю высокие требования, касающиеся не только уровня его образованности и профессионализма, но и его психологического облика. Невозможно выступать в качестве живого мотиватора организационных процессов, оставаясь самому искренне не вовлеченным в эти процессы. Низкий уровень трудовой мотивации руководителя не замедлит сказаться на мотивации сотрудников, причем «механизм заражения» эмоциями, мотивацией происходит для субъектов процесса управления неосознанно и трудно поддается отслеживанию. Результатом же такого «заражения» обычно становится снижение рабочей дисциплины сотрудников, халатность в деятельности и как итог этой внутренней, психологической «работы» – снижение результативности деятельности предприятия. Трудовая мотивация руководителя может находиться и на высоком уровне, однако за счет своего теперь уже качественного своеобразия (преимущественной ориентации на социальный престиж, стремление избежать критики и наказаний или гипермотивированности и др.) может также приводить к неблагоприятным последствиям для всего предприятия.

Трудовая мотивация является специфическим видом мотивации человеческого поведения. Так, А.Я. Кибанов отмечает, что

«мотивы трудовой деятельности – часть всей совокупности мотивации человека», и определяет мотивацию трудовой деятельности как «стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленное на достижение целей организации» [1]. При этом «мотивационная сфера любого субъекта, включенного в трудовую деятельность, представляет собой систему мотивов, базирующихся на материальных, духовных и социальных потребностях» [2]. Е.А. Куприянов и А.Г. Шмелев, ссылаясь на словарь glossary.ru, определяют мотивацию труда как «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей» [3]. И.Г. Кокурина под трудовой мотивацией понимает процесс наполнения смыслами наиболее значимых стимулов труда. В результате этого процесса возникает структура в виде иерархии смыслообразующих мотивов, способная оказывать обратное влияние на трудовую мотивацию [4]. Е.П. Ильин определяет мотивацию трудовой деятельности как «совокупность побудительных причин, которые заставляют человека заниматься трудом» [5].

Проведенный анализ показывает, что в современной психологии понятие трудовой мотивации получило достаточно подробный анализ, а соответствующая феноменология – разностороннее изучение. В то же время в психологической науке отсутствует всесторонний и детальный анализ проблемы мотивации трудовой деятельности руководителей, недостает также и эмпирических исследований на эту тему.

Исследование проводилось на базе Банка АК Барс, Алтайского Краевого суда, Барнаульского Филиала Дорожного проектно-изыскательского и научно-исследовательского института ГипроДорНИИ, Алтайской Краевой универсальной научной библиотеки им. В.Я. Шишкова. В исследовании приняли участие руководители – мужчины и женщины в возрасте от 26 до 63 лет (средний возраст – 45,67 лет), всего – 123 человека.

Использованная в работе методика К. Замфир направлена на диагностику мотивации профессиональной деятельности.