

негізделетін бірқатар кәсіптерді игеру және жүзеге асыру кезінде аса маңыздылыққа ие екендігі тұжырымдалып отыр. Сондықтан, осы бағытта ізденістерді жалғастыру аса қажетті әрі нәтижелі іс-шара болып табылары сөзсіз.

1. Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте. // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования. - М.: Изд-во «ИП РАН», 2004. - С. 29–39.
2. Гоулман Д. С чего начинается лидер. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. - 232 с.
3. Толегенова А.А. Психофизиологическое исследование эмоционального интеллекта. - Алматы: Казахский национальный университет, 2009. – 115 с.
4. Белоконь О.В. Эмоциональный интеллект и феномен лидерства: эксперимент «Строим вместе» // Психология. - 2008. - №3. – С. 137-144.
5. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управлять людьми на основе эмоционального интеллекта. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 302 с.
6. Журавлев А.Л. Влияние коммуникативных качеств личности руководителя на эффективность руководства коллективом // Психология личности и образ жизни. - М: Наука, 1987. – 219 с.

В статье анализируются взаимосвязи эмоционального интеллекта и лидерства. Рассматриваются основные подходы к определению понятия эмоционального интеллекта, основные направления исследования этого феномена.

In this article emotional intelligence and leadership's interconnection is analysed. The concept of emotional intelligence and its main studies are discussed.

Ә.М. Болтаева

ТҮЛҒАНЫҢ ӘЛЕУМЕТТЕНУ ДЕҢГЕЙІ МЕН КӘСІБИ МОТИВАЦИЯЛЫҚ ФАКТОРЛАРЫНЫҢ ӨЗАРАБАЙЛАНЫСЫ

Адамның мамандықты игерудегі кәсіби мотивацияның факторлары мен қатар олардың осы мамандықты таңдау, даярлану, кәсіби біліктілігін арттыру барысындағы кәсіби қиындықтардың да маңызы зор болып табылады. Жеке адамның кәсіби қалыптасуының қиындықтарын шетелдік және отандық психологияда адамның жастық даму деңгейлері ерекшеліктеріне байланысты қарастырады.

Қажеттіліктер мен қызығулар жеке адамның бағыттылығының қалыптасуы үшін негіз бола алады. Бұл процесте қызығу қажеттілікке алмаса отырып мотивті күшейтеді. Сондықтан да, болашақ кәсіби әрекетке деген жеке адамның бағыттылығының қалыптасуы "қажеттілік - қызығу - мақсат - нәтиже" жүйесінде дамып, кәсіби әрекетте жүзеге асады және оның бағыттылығы мен қарқындылығын анықтайды. Жүзеге асырылған әрекет (жеткен нәтиже, құндылық) бағыттылығын жаңа деңгейге ауыстыруға мүмкіндік береді. Бұл қозғалыстарда қызығу, қажеттілік, моральды-еріктік, интеллектуалдық сапалар, яғни жеке адам біртұтас құрылым болады.

Біздің ойымызша, кәсіби мотивацияға заңгерлердің кәсіби даярлығын қамтамасыз ететін оқу мотивациясын да жатқызуға болады. Себебі, бұл олардың санасындағы болашақ кәсіби әрекеттің жалпы құрылымына кіретін кәсіби оқытудың міндеттерін шешуге бағытталатын жетекші әрекеті болып табылады. Кәсіби және оқу мотивациясының мұндай диалектикалық өзара байланысы заңгерлерге өзінің практикалық әрекетінде оқу орнына алған білім, іскерлік, дағдыларын саналы түрде пайдалануға мүмкіндік береді.

А.Д. Кикнадзенің пікірінше, кәсіби мотивацияның ерекше сипаты- оның кәсіби әрекетке байланысты мазмұнымен сипатталады. Егер адам үшін мотив- жанама субъективті сезінілетін талпындырушы күші, әрекеттің себебі ретінде көрінсе, оның түпкі негізі - адам қажеттілігі, яғни оның затқа, энергияға ақпаратқа деген объективті мұқтаждығы болып табылады. Кәсіби әрекеттің мотивтері олардың негізінде жатқан қажеттіліктерді талдауда:

Адам не үшін бұл іс-әрекетпен айналысады? Ол қандай іс-әрекетпен айналысу қажет? Ол адамның қолынан не келеді? т.с.с сұрақтарға жауап беруі тиіс [1].

В.А. Даниловтың пікірінше, бұл жеке адамның бағыттылығын сипаттайды. Іс-әрекет барысында мотивтер мен қажеттіліктердің құндылық бағдарлар иерархиясындағы орны мен атқаратын рөлінің өзгерулері байқалады. Бұл өзгеріске материалдық және рухани түрткілер зор ықпал етеді [2]. Басқаша айтқанда, кәсіби даярлықтың табыстылығына тек мамандыққа, яғни кәсіби білімге деген бағыттылығының қалыптасуы арқылы қол жеткізуге болады.

Жеке адамның кәсіби әрекетке деген бағыттылығының қалыптасуы ең алдымен, студенттердің бойында білімге қандай да бір "құндылық" ретінде қатынастың дамуымен байланысты. Себебі, білімнің өзі құндылық және кез-келген әрекеттің табыстылығы мен мазмұнына әсер етуші маңызды фактор болып табылады. Болашақ маманның басты мақсаты - жоғары білім алу болғанда басқа мақсаттар біріншіден, онымен байланысады, екіншіден, оған бағынышты сипатта болады. Ал, білімдік деңгейі - өз кезегінде адамның болашағы мен кәсіби іс-әрекетін жоспарлаудың бастапқы нүктесі болып саналады. Сондықтан да, болашақ заңгерлер бойындағы осы мамандыққа сәйкес қабілеттер мен жеке адамдық сапалар заң оқу орындарындағы білім, іскерлік және кәсіби дағдылармен бірге белгілі бір жүйеге келтіріліп, олардың практикалық әрекетте табысты болуын қамтамасыз ету керек. Бұл болашақ маманды заң қызметіне дайындаудың мынадай кезеңдері барысында жүзеге асады: кәсіптік бағдар, кәсіби таңдау, кәсіби тәрбиелеу, кәсіби оқыту және жетілдіру.

Бұл кезеңдер мектеп қабырғасында басталып, жоғарғы заң оқу орындарында өз жалғасын табуы тиіс. Мұнда талапкерлерді жан-жақты зерттеу жүргізіледі. Талапкерлердің қабілеті, бағыттылығы, кәсіби бағыттылығы, мамандықты таңдау мотиві, өмірлік позициясы және жеке адамдық қырлары бағаланады. Кәсіби сананың мағыналық құрылымында жаңа мақсаттардың пайда болуы әлеуметтік-психологиялық түзетулер мен өзара алмасулар байқалып, кейде мамандықты толық өзгертумен аяқталуы мүмкін. Осыған орай кәсіби қиындықтың бірнеше факторларын бөліп қарастыруға болады.

Бірінші фактор - кәсіби іс-әрекетті орындаудың әдіс-тәсілдерінің сапалық өзгеруі (жетілдірілуі). Жеке адам өзінің кәсіби қадамында біліктілікті арттыру немесе әрекетті орындау тәсілдерінің жаңа деңгейіне көтерілуде қалыптан тыс белсенділік көрсетуі қажет.

Екінші фактор - жеке адамның әлеуметтік-кәсіби белсенділігінің дамып отыруы. Өзінің әлеуметтік және кәсіби әрекетінің деңгейіне қанағаттанбаушылықтан жеке адам іс-әрекетті орындаудың жаңа тәсілдерін іздейді, жетілдіреді немесе керісінше, жұмыс орнын, кейде мамандығын ауыстыруы мүмкін.

Үшінші фактор - адамның өмірлік әрекетінің әлеуметтік-экономикалық жағдайын қарастыруы. Олар: бірлестіктің жойылуы, жұмыс орнының қысқаруы, төменгі жалақы, мекен-жай ауыстыру. Сонымен қатар, жас ерекшелікке қарай психологиялық өзгерістер: денсаулық жайы, жұмысқа қабілетінің төмендеуі, психикалық процестердің әлсіздігі, кәсіби әрекеттегі қажу т.б. маңызды роль атқарады. Кәсіби дағдарыстар жаңа қызметке келу, вакантты орынға бәсекелестік, мамандарды аттестациялау кезінде байқалады.

Төртінші фактор - жеке адамның өз мамандығына бар болмысымен берілуі мен байланысты. Маман-фанатиктер өз іс-әрекетін қоғамдық бедел мен творчестволық жетілдірудің құралы ретінде бағалауынан, кәсіби этиканы бұзушылық, конфликтілік, өзара әрекеттестікте қатігездікке берілуі мүмкін. Дағдарыстық құбылыстар мотивация компоненттердің жетіспеушілігінен кәсіби әлсіздікпен бірге жүріп отырады. Бұл қиындықтардың нәтижесі кәсіби апатия, кәсіби іс-әрекеттегі енжарлыққа әкеп соқтырады.

Болашақ маманның кәсіби әрекетке бейімделуіндегі қиындықтардың психологиялық ерекшеліктері. Жалпы жеке адамның кәсіби қалыптасуында кәсіби білім, даярлық, бейімделу, бастапқы және екінші кәсіби біліктілік пен шеберлікті 7 кезеңге бөліп қарастыруға болады [3]. Мұндағы бір стадиядан екінші стадияға өту өзіндік психологиялық ерекшеліктері бар қалыпты дағдарыстар мен ұштасып отырады.

Біз бұл дағдарыстар болашақ заңгер мамандарына да тән құбылыс болғандықтан, өз зерттеу жұмысымыздың мақсаттарына орай, қиындықтардың болашақ заңгер тұлғасының кәсіби әрекетке бейімделуі барысына тән деңгейлерін ғана жан-жақты талдауды ұйғардық.

Оптация немесе кәсіби ниеттің қалыптасу стадиясы (14-18 жас). Ерте балалық шақтың өзі кәсіби өзіндік анықталуымен тығыз байланысты. 14 жас шамасында жеткіншектерде мамандық түрлері туралы бірқатар білім қоры жинақталып, бір немесе бірнеше мамандықты таңдау құбылысы байқалады. Бұл стадияда оқу іс-әрекетін бағалау байқалады. Кәсіптік ниеттеріне байланысты оқу іс-әрекетінің мотивациясы өзгереді. Жоғары класстардағы білім алу кәсіби бағдар процесімен ұштасады. Осы стадияда жетекші іс-әрекеттің алмасуы байқалады; оқу-танымдық іс-әрекеті - білім алу, кәсіби бағдарлық әрекетімен алмасады. Мұнда дамудың әлеуметтік жағдайының түбегейлі өзгерісі байқалады. Осы кезде қалаулы болашақ пен бүгінгі реалды өмір арасында қайшылық пайда болады. Нәтижесінде білім алудағы кәсіптік бағдарлау дағдарысы пайда болады. Мектеп бітірушілерде бұл қиындықтар анық байқалады. Бұл қиындықтың ядросы мамандық бойынша кәсіби білім немесе даярлық жолын таңдау мәселесі болып табылады.

Екінші кезең, кәсіби білім алу барысындағы студенттердің таңдаған мамандығына көңілі қалуымен сипатталады (16-20 жас). Жекелеген пәндерге қанағаттанбау, кәсіп таңдаудың дұрыстығына күмән келтіру, оқу іс-әрекетіне қызығушылықтың төмендеуі байқалады. Бұл кәсіби білім алудың алғашқы және соңғы жылдарында анық байқалады. Бұл мамандық таңдау дағдарысы деп аталады. Кей жағдайда бұл қиындық оқу іс-әрекетінің мотивациясын әлеуметтік-кәсіби мотивацияға алмастырумен сипатталады. Бұл дағдарыстан шығудың жолы кәсіби бағыттылықтың оқу пәндерін игеру болып саналады.

Үшінші стадия жеке адам кәсіби білім алу аяқталып, кәсіби әрекетке бейімделу кезеңімен байланысты (18-23 жас). Жас мамандар өзінің дербес кәсіби әрекетіне кіріседі. Мұнда жеке адамның кәсіби дамуында түбегейлі өзгерістер пайда болады; әр түрлі жастағы мүшелері бар жаңа орта, әлеуметтік-кәсіби құндылықтар, әлеуметтік роль мен нормалар, өндірістік қатынастың иерархиялық жүйесі, кәсіби әрекеттің жаңа түрі және т.б.

Жеке адамның алғаш белгілі бір мамандықты таңдауда алдын ала кәсіп туралы хабары болады. Кәсіби білім алу барысында бұл білім толығып, теориялық бекітіледі. Ендігі кезекте кәсіптік қызметтерді өмірде пайдалану мүмкіндігі туады. Алғашқы апта, ай жас маманға өте ауыр тиеді. Алайда, бұл дағдарыстың себебі болып табылмайды. Бұл стадиядағы қиындықтардың негізгі себебі - жеке адам бойындағы мамандық туралы қалыптасқан теориялық ұғымдар мен күткен нәтижелердің практикалық әрекетте сәйкес келмеуі болып табылады.

Бұл жас маман бойында кәсіби экспектация дағдарысын туғызады. Бұл қиындықты бастан кешіру еңбектің ұйымдастыруына, оның мазмұны, қызмет дәрежесі мен міндеттеріне, өндірістік қатынас, жұмыс жағдайы мен жалақыға қанағаттанбаудан көрінеді. Бұл қиындықты шешудің 2 жолы бар:

а) конструктивті (кәсіби бейімделу мен кәсіби тәжірибе жинау жылдамдығын үдетуді ұтымды ұйымдастыру).

б) деструктивті (жұмыстан босату, кәсібін ауыстыру, қызметін өнімсіз атқару).

Төртінші, жеке адамның кәсіби қалыптасуының дағдарысы кәсіби біліктіліктің алғашқы кезеңінде 4-5 жыл кәсіби жұмыстан кейін байқалады (30-35 жас). Осы уақытқа дейін маман өз ісінің нормативтерін өнімді орындайды, өзінің әлеуметтік-кәсіби статусын және өндірістік қатынастың иерархиясындағы өз орнын анықтайды. Өткен тәжірибе динамикасы, кәсіби даму инерциясы, өзін бекіту қажеттілігі, кәсіби өмірлік әрекетке қанағаттанбауға әкелуі мүмкін. Саналы немесе санадан тыс тұрғыда кәсіби өсу қажеттілігін сезінеді. Өсу мүмкіндігі болмаған жағдайда маман бойында ішкі дискомфорт, психологиялық шиеленушілік пайда болып, жұмыстан босау немесе жұмыс орнын ауыстыру сияқты ойлар басым болады.

Бұл кәсіби өсу дағдарысы деп аталады. Бұл қиындықтан шығу жолы қосымша әрекетпен айналысу немесе мамандықтан бас тарту болып табылады. Көбінесе, бұл дағдарысты мамандарды аттестациялау арқылы жаңа дәрежеге көтерумен шешеді. Бесінші кезең

маманның кәсіби дамуында екінші біліктілік кезеңіне әкеледі. Бұл стадияның негізгі ерекшелігі кәсіби әрекетті орындаудың жоғары өнімділігі және сапалылығы болып табылады. Кәсіби әрекетті жүзеге асырудың индивидуалды сипаты байқалады. Жеке адам шын мағынасында кәсіби маман болып саналады. Оған әлеуметтік-кәсіби позиция және тұрақты кәсіби өзіндік бағалау тән. Оның әлеуметтік-кәсіби, өндірістік құндылықтарға қатынастары, әрекетті орындау тәсілі елеулі өзгерістерге ұшырайды.

Алтыншы стадия кәсіби әрекетті орындаудың творчестволық деңгейімен сипатталады. Жеке адамның бұдан әрі дамуының қозғаушы факторы - өз-өзін жетілдіру және жүзеге асыру болып табылады. Жеке адамның кәсіби самоактуализациясы өзіне, қоршаған ортаға, жағдайға, кәсіпке деген қанағаттанбау сезіміне әкелуі мүмкін. Бұл жүзеге аспаған мүмкіндіктер немесе әлеуметтік-кәсіби өзіндік актуализация дағдарысы деп аталады. Бұл дағдарыстан шығудың өнімді жолы - жаңашылдық, құрастырушылық, карьера, әлеуметтік және кәсіби нормадан тыс белсенділік [4,5].

Жетінші кәсіби әрекеттегі соңғы дағдарыс - бұл маманның кәсіби аренадан кетуімен сипатталады. Маман иесі зейнет жасына жетуімен байланысты мамандықты жоғалту қиындығын бастан кешіреді. Жоғарыда қарастырылған жеке адамның кәсіби қалыптасуының нормативті дағдарыстарының әрқайсысы өз ерекшеліктерімен, жетекші әрекеттерімен сипатталады. Алғашқы кәсіби дағдарыста туындағанда объективті факторлар; жетекші іс-әрекетті ауыстыру, әлеуметтік жағдайдың түбегейлі өзгеруі үлкен мәнге ие болса, кейінгі стадияларда субъективті факторлар; “Мен-концепциясының” өзгеруі, кәсіби сананың қайта құрылуы, талаптану деңгейі мен өзіндік бағалаудың өсуі, өз-өзін жүзеге асыру қажеттілігі, яғни жеке адамның дамуының ішкі психологиялық жағдайы өз кезегінде кәсіби мотивацияның құрылымдық қиындықтардың басты себебі болып табылады.

1 Кикнадзе Д.А. Потребности. Поведение. Воспитание. - М.: Мысль, 1983. – 290 с.

2 Данилов Н.А. Место и роль ценностных ориентаций в системе мировоззрения: Автореф. дис. ... психол. н. - М.: Наука, 1990. – 25 с.

3 Файзуллаев А.А. Мотивационные кризисы личности. // Психологический журнал. - 1989. – №.107 - №4. - С. 87-96.

4 Деркач А.А., Орбан Л.Э. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости. - М.: Просвещение, 1998. – 260 с.

5 Знак З.В. Категории “потребности”, “интерес”, “цель” и их роль в анализе социального детерминизма: Автореф. Дис. ... канд. психол. н. - М.: Просвещение, 1984. – 25 с.

Представленная статья посвящена анализу социально-психологической проблемы мотивации и мотивационных компонентов структуры личности будущих правоведов.

The multi-positional analysis of the general psychological problem of motivation and motivational components of personality structure is presented.

*Э.К. Қалымбетова,
И.Е. Хадырбаева*

ЗАҢГЕРДІҢ КӘСІБИ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚАБІЛЕТТЕРІНІҢ БАҒАСЫ МЕН КӘСІБИ САПАСЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚҰРЫЛЫМЫ

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің 75 жылдық мерей тойында Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаев «Қазақстан - дағдарыстан кейінгі кезеңде: болашаққа қарай интеллектуалды серпін» атты тақырыбы бойынша жасаған баяндамасында (2009 ж. 14-ші қазан) республикадағы әлеуметтік, саяси-мәдени жағдайларға