

## СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА

### **Аннотация**

В статье представлены результаты исследования профессиональной мотивации выпускников психологического факультета, которая характеризуется устойчивой тенденцией к неадекватности, проявляющейся в преобладании мотивов и установок, направленных на самоутверждение личности, где профессия выступает средством достижения узколичных потребностей. Полученные результаты можно рассматривать как репрезентативные для выпускников-психологов значительной части вузов в постсоветском пространстве, что указывает на необходимость актуализации у будущих психологов мотивационной компоненты, соответствующей истинному смыслу профессии. Результаты исследования послужили основанием к применению в рамках ряда учебных дисциплин таких методов актуализации у студентов адекватной профессиональной мотивации, как биографический метод, методы ценностно-нравственной профессиональной идентификации, многолетней практикой доказавшие свою эффективность, но, несмотря на это, незначительно используемые в современном образовании как не относящиеся к категории инновационных.

Статья ориентирована на преподавателей психологических факультетов и будет весьма полезной студентам, магистрантам и аспирантам высших учебных заведений гуманитарного профиля.

### **The summary**

Results of research of professional motivation of graduates of psychological faculty which is characterized by a steady tendency to the inadequacy which is showing in prevalence of motives and installations, directed on self-affirmation of the personality where the profession acts as means of achievement of uzkolichnykh potrebnost ore presented in article. The received results can be considered as representative for graduates psychologists of considerable part of higher education institutions in the former Soviet Union that Indicates the need of updating at future psychologists motivational the components, a profession corresponding to true sense. Results of research formed the basis to application within a number of subject matters of such methods of updating at students of adequate professional motivation, as a biographic method, methods of valuable and moral professional identification, long-term practice proved the efficiency, but, despite it, slightly used in modern education, as not relating to category of the innovative.

Article is focused on teachers of psychological faculties and will be very useful to students, undergraduates and graduate students of higher educational institutions of a humanitarian profile.

### **Введение**

Современная Россия действует, развивается в рамках особой политической, экономической и общественной ситуации, характеризующейся недостаточной стабильностью, перманентным реформированием, трансформацией системы ценностей и глобальными противоречиями между социально декларируемыми и реально реализуемыми смыслами и ценностями жизне-

деятельности человека. Эти факторы оказывают непосредственное влияние на востребованность такой профессии, как психолог. Большой спрос закономерно породил тенденцию к повсеместному «конвейерному» выпуску специалистов, которых год от года становится все больше, хотя этическая и нормативно-правовая несостоятельность отдельных представителей нанесла серьезный урон системе общественного мнения о сущности и содержании профессии «Психолог» [2; 7]. Вместе с тем, современный рынок труда предоставляет молодому психологу определенный спектр вакансий, включающих перечень жестко заданных должностных инструкций, конкретную заработную плату, которые не всегда соответствуют ожиданиям выпускника. В подобных условиях у психолога-выпускника происходит трансформация мотивационной компоненты деятельности, оказывающая воздействие и на его профессиональное становление, и на его состоятельность как специалиста.

Примечательно, что психологическая наука, достигшая значительных достижений в области изучения специфики самых разнообразных профессий, до настоящего времени имеет ряд «табу» на особенности профессиональной деятельности самих психологов. Анализ литературы по данной проблеме свидетельствует, что исследования картины профессионального мировоззрения и мировосприятия специалистов данной области, их профессиональные стереотипы, профессиональные установки и мотивация, во-первых, немногочисленны, а во-вторых, фрагментарны и не систематизированы. Причем, по отношению к определению категории «профессиональная мотивация» личности отсутствует единый терминологический подход, тогда как запросы реальной практики настоятельно требуют разработки именно этой области науки. Отмечаемые при анализе литературы терминологическая неясность и разнообразие определений обусловлены не только различием методологических и теоретических подходов исследователей к изучению мотивации в целом и профессиональной мотивации в частности, но и сложностью самого психологического явления. Еще А.Г. Маслоу отмечал множественность мотивации, обращая внимание на то, что изучение только сознательной ее стороны, даже самое тщательное, оставляет за рамками рассмотрения очень многие человеческие мотивы, которые зачастую более важны, чем представленные в сознании [6]. По мысли Х. Хекхаузена, мотивация выступает в качестве обобщающего обозначения многочисленных процессов и явлений. Причем если речь идет о нескольких альтернативных возможностях действия, то в действии реализуется лишь наиболее сильная результирующая мотивационная тенденция [10]. Указывая на особое место мотивации в структуре личности, С.Л. Рубинштейн писал, что «потребности, интересы, идеалы составляют различные стороны или моменты многообразной и единой направленности личности, которая выступает в качестве мотивации ее деятельности» [8]. Он подчеркивал важность учета побуждений разного уровня и плана в их реальном сплетении и сложной взаимосвязи, полагая, что «искать

мотивы поступка только на одном уровне, в одной плоскости - значит заведомо лишить себя возможности понять психологию людей и объяснить их поведение» [8].

Несмотря на многообразие подходов к изучению мотивации, все исследователи сходятся в том, что структура «профессиональной мотивации» поликомпонентна - в ее состав входят установки, потребности, мотивы, идеалы, представления и ценности во всем их разнообразии; она тесно связана интеллектуальной, эмоциональной и поведенческой структурами личности,

В понимании психологической природы и структуры профессиональной мотивации особое место отводится теории установки, концептуальные основы которой разработаны Д.Н. Узнадзе (2001). С точки зрения ученого, именно установке, как особому переживанию воли, принадлежит интегрирующая функция в системе мотивов, адекватность которой детерминирует успешность личности в деятельности. Благодаря ей «отыскивается и находится именно такое действие, которое соответствует основной, закрепленной в жизни установке личности. Когда субъект находит такую разновидность поведения, он особенно его переживает, чувствуя к нему тяготение, переживает готовность к его выполнению. Это именно то переживание, какое появляется при акте решения в виде специфического переживания, охарактеризованного под названием «я действительно хочу». Это переживание наглядно указывает, что у субъекта создалась установка определенного поведения: свершился акт решения и теперь вопрос касается его выполнения» [9].

Л.И. Божович (1997) полагает, что структура мотивационной сферы человека есть, по существу, структура его мотивирующих систем и что за сознательными и несознательными мотивами лежат определенные психологические образования - установки. На установку как особое образование в мотивационной сфере личности указывает и Е.П. Ильин, под которой он понимает «задание для себя, запланированное, но отсроченное, или намерение, которое будет осуществлено при появлении нужной ситуации, повода. Ее можно рассматривать как латентное состояние готовности к удовлетворению потребности, реализации намерения» [5]. По сути, ученый указывает на наличие в структуре мотивации скрытых мотивов, которые могут быть как осознанными, так и не осознаваемыми личностью.

Теоретико-методологический анализ научной литературы позволил нам сформулировать опорные понятия, исходя из которых осуществлялась организация эмпирического исследования. *Мотивацию* мы понимаем как динамическую составляющую деятельности, представляющую собой целостную совокупность мотивов, побуждающих субъекта к действию, в структуре которой центральное место принадлежит установке личности.

*Профессиональная мотивация*, в свою очередь, будет представлять собой систему мотивов и установок личности, обуславливающих либо выбор

и начальное освоение профессии, в которой, по мнению субъекта, в большей мере возможно удовлетворение его основных потребностей, либо непосредственную реализацию профессиональной деятельности в соответствии со спецификой решаемых профессиональных задач [3].

### ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Для выявления особенностей и динамики профессиональной мотивации выпускников психологического факультета осуществлено эмпирическое исследование, к участию в котором привлечено 86 испытуемых из числа студентов дневной формы обучения в возрасте 21-24 лет, из них 44 студента выпуска 2012 года (ЭГ-1) и 42 - выпуска 2013 года (ЭГ-2). В комплекс диагностических методов, отобранных в соответствии с замыслом исследования и отвечающих психометрическим требованиям, вошли: 1) методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (О.Ф. Потемкина); 2) методика диагностики мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир; модификация А.А. Реана); 3) тест «Мотивационный профиль личности» (Ш. Ричи, П. Мартин; в адаптации Е.А. Климова).

Анализ профиля средних значений по данным комплекса методик показал преобладание в группах испытуемых показателей по шкалам «установка на свободу» (по 6,5 в ЭГ-1 и ЭГ-2), «установка на результат» (6,29-ЭГ-1; 6,1 - ЭГ-2), «установка на процесс» (6 - ЭГ-1; 6,14 - ЭГ-2), «внешняя положительная мотивация (4,03 - ЭГ-1; 3,9 - ЭГ-2), «потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности» (40 — ЭГ-1; 38 — ЭГ-2), «потребность в работе, наполненной смыслом и значением» (36- ЭГ-1; 37- ЭГ-2), что, вероятно, обусловлено стремлением выпускников к самореализации, потребностью увидеть результаты своей деятельности на практике, ощутить себя полноправным, независимым членом общества, в частности, в условиях открытых границ для применения усвоенных в процессе обучения знаний, умений и навыков. Это, в целом, не противоречит специфике выбранной деятельности в сфере «человек-человек», где именно в эффективном процессе взаимодействия зачастую раскрывается успех специалиста, а также общественной значимости профессии, в том числе и с точки зрения профессионального сообщества, которое позиционирует в социум профессию «психолог» как «свободную». Вместе с тем, первичная оценка эмпирических данных и профиля средних значений не всегда оказывается достаточно информативной и дает основание полагать, что отдельные мотивы и установки можно охарактеризовать как декларируемые испытуемыми в целях демонстрации социальной желательности обладания ими как наиболее востребованными в профессии. Однако «знаемые» и позиционируемые (демонстрируемые как наличие «правильной» мотивации) мотивы и установки не тождественны «реальным», имеющим действенный характер [3-5].

Очевидно, информация о реальности профессиональной мотивации, ее личностной значимости для субъекта деятельности не может быть обнаружена вне анализа ее структуры и содержания. Выявление структурно-содержательных характеристик профессиональной мотивации осуществлялось с использованием корреляционного анализа, отражающего наиболее существенные взаимосвязи и позволяющего охарактеризовать иерархию мотивационных компонентов у испытуемых разных лет выпуска. Применение коэффициента линейной корреляции Пирсона ( $r$ ) позволило выявить взаимосвязи, по характеру и плотности которых можно определить доминирующие профессиональные мотивы.

Установлено, что в системе взаимосвязей параметров профессиональной мотивации в ЭГ-1 по количеству, плотности и силе (при  $p \leq 0,001$ ) связей ведущей в иерархии выступает шкала «потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке», характеризующаяся наличием положительных связей со шкалами «потребность в четком структурировании работы» ( $r = 0,628$ ), «установка на деньги» ( $r = 0,593$ ), «установка на альтруизм» ( $r = 0,540$ ), «потребность в работе, наполненной смыслом и значением» ( $r = 0,489$ ), «установка на результат» ( $r = 0,485$ ), «внешняя отрицательная мотивация» ( $r = 0,471$ ). Отрицательные связи шкалы «потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке» зафиксированы с параметрами «потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности» ( $r = -0,523$ ), «потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей» ( $r = -0,443$ ), «потребность ставить для себя сложные цели и достигать их» ( $r = -0,412$ ). Психологический смысл выявленных взаимосвязей свидетельствует о преобладании исполнительской направленности в структуре профессиональной мотивации выпускников 2012 года, что может быть обусловлено как влиянием переходной ситуации, связанной с необходимостью изменения социального статуса (от «студент» к «работающий специалист»), так и состоянием неопределенности профессионального будущего в связи с невостребованностью специалистов психологического профиля на рынке труда, которая приводит к тому, что выпускник в начале профессиональной карьеры готов к выполнению любых хорошо оплачиваемых функциональных обязанностей, в том числе и не относящихся к полученному образованию.

В ЭГ-2 по количеству, плотности и силе (при  $p \leq 0,001$ ) связей преобладает параметр «потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении», имеющий положительные связи со шкалами «установка на эгоизм» ( $r = 0,707$ ), «потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими» ( $r = 0,634$ ), «установка на деньги» ( $r = 0,598$ ), «потребность в завоевании признания со стороны других людей» ( $r = 0,593$ ), «установка на власть» ( $r = 0,576$ ), «установка на свободу» ( $r = 0,508$ ), «уста-

новка на труд» ( $r = 0,497$ ), «внешняя положительная мотивация» ( $r = 0,430$ ). Отрицательные связи зафиксированы со шкалами «потребность в работе, наполненной смыслом и значением» ( $r = -0,651$ ), «потребность ставить для себя сложные цели и достигать их» ( $r = -0,562$ ), «потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности» ( $r = -0,453$ ), «потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей» ( $r = -0,451$ ), «потребность в более тесных контактах с другими» ( $r = -0,448$ ). Психологический смысл выявленных взаимосвязей свидетельствует о том, что выпускникам 2013 года свойственно доминирование потребительской направленности профессиональной мотивации, что может быть связано со спецификой существующей в современной социокультурной ситуации системы ценностей, характеризующейся ростом потребительского примитивизма (термин Н.С. Пряжниковой) и прогрессирующими конъюнктурными тенденциями в системе современных профессиональных отношений [7]. В отличие от своих предшественников, они ориентированы на выполнение профессиональных функций, которые оплачиваются очень высоко, не требуют значительных временных и личностных затрат, но задают перспективу быстрого продвижения по карьерной лестнице.

Сравнение корреляционных структур позволило выявить относительно типичные связи для экспериментальных групп. Идентичные положительные связи (при  $p \leq 0,001$ ) выявлены между параметрами «внутренняя мотивация» - «установка на деньги» ( $r = 0,566$ ), «установка на власть» ( $r = 0,532$ ), «установка на результат» ( $r = 0,497$ ); «потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке» - «установка на эгоизм» ( $r = 0,453$ ); «потребность в социальных контактах» - «потребность в завоевании признания» ( $r = 0,648$ ), «потребность во влиятельности и власти» ( $r = 0,507$ ), «установка на результат» ( $r = 0,482$ ).

Тожественные отрицательные связи (при  $p \leq 0,001$ ) выявлены в обеих группах испытуемых по шкалам: «потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их» - «потребность в более тесных контактах с другими» ( $r = -0,458$ ); «потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности» - «потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении» ( $r = -0,695$ ), «установка на власть» ( $r = -0,496$ ); «потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении» - «потребность в работе, наполненной смыслом и значением», «установка на альтруизм» ( $r = -0,702$ ), «установка на процесс» ( $r = -0,486$ ).

Обнаруженная тенденция к материально-эгоцентрической направленности выпускников, наряду с нивелированием ценностно-смысловых оснований профессии психолога, на наш взгляд, обусловлена не столько возрастной спецификой испытуемых и переживаемым ими переходом на следующую ступень профессионального становления личности, сколько особенностями социокультурной ситуации, характерной для современного

этапа общественного развития, в том числе высокой динамичностью рынка труда, ориентацией на конкурентоспособность личности и компетентностный (вместо профессионального!) подход к реализации профессиональной деятельности [2; 7; 11]. Подобные мотивационные структуры, на наш взгляд, могут указывать и на включение особого механизма психологической защиты типа «инстинкт профессионального самосохранения», возникающего вследствие того, что современные выпускники оказываются в парадоксальной ситуации. Так, с одной стороны, профессия психолога престижна, ее востребованность диктуется общим эмоциональным состоянием общества (стрессогенная атмосфера, ведущая к снижению адаптационных механизмов и стрессоустойчивости значительной части населения), высокой значимостью профессиональной деятельности для нормализации психического здоровья личности (в первую очередь, подрастающего поколения), тогда как с другой - в последние годы работу психологов (особенно школьных) не только активно критикуют в средствах массовой информации, но и дискредитируют на государственном уровне, на что, прежде всего, указывает аннулирование отдельных прав, существующих для контингента педагогических работников (например, права на пенсию по педагогическому стажу), тотальное сокращение ставок педагогов-психологов вплоть до упразднения психологической службы в образовательных учреждениях. Кроме того, в процессе обучения студенты узнают о множестве таких сторон будущей профессиональной деятельности, которые не отражены в профессиограммах, например, низкая оплата труда, в частности, психологов образования, по сравнению со специалистами, самостоятельно определяющими размер оплаты своей деятельности клиентами (семейные психологи, психоаналитики, НЛПисты, психодраматисты и пр.), отсутствие вакансий на рынке труда, преобладание манипулятивных технологий, отсутствие эффективных средств правовой защиты, перегруженность отчетной и прочими формами документации и т. п. Очевидно, на этапе освоения основ профессии у студентов происходит планомерное разрушение тех иллюзий и ожиданий, которые были у них в период поступления в вуз, что делает закономерным перевес в сторону рациональных по форме и конъюнктурных по содержанию мотивов и установок, например, таких: результат профессиональной деятельности - это деньги, власть, комфортные условия труда, а поэтому нет необходимости в соблюдении этических норм, в профессиональном саморазвитии и пр.

Заметим, что неблагоприятные тенденции в профессиональной мотивации выпускников психологических специальностей отмечались и ранее (Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, 2003; О.А. Белобрыкина, 2005 и др.), но в последние годы их динамика становится более интенсивной. На это указывают и статистические различия по параметрам профессиональной мотивации испытуемых 2012 и 2013 годов выпуска, выявленные посредством

U-критерия Манна-Уитни для независимых переменных. Достоверность различий свидетельствует о том, что выпускники 2013 года более мотивированы на «власть» ( $U_{кр} = 642,500$  при  $p = 0,013$ ), «эгоизм» ( $U_{кр} = 550,000$  при  $p = 0,006$ ), у них значительно выше представлена «потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении» ( $U_{кр} = 527,500$  при  $p = 0,004$ ) и менее выражены «установка на труд» ( $U_{кр} = 498,500$  при  $p = 0,002$ ), «потребность в работе, наполненной смыслом и значением» ( $U_{кр} = 305,000$  при  $p = 0,000$ ), «потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности» ( $U_{кр} = 294,000$  при  $p = 0,000$ ), «внешняя положительная мотивация» ( $U_{кр} = 247,500$  при  $p = 0,000$ ), «потребность в четком структурировании работы» ( $U_{кр} = 127,500$  при  $p = 0,000$ ), что в целом дает основание полагать наличие у значительной доли испытуемых ЭГ-2 профессиональной мотивации, не соответствующей исходному смыслу профессии «Психолог» и ее социальной значимости.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом результаты эмпирического исследования свидетельствуют о том, что профессиональная мотивация выпускников психологических факультетов характеризуется устойчивой тенденцией к неадекватности, проявляющейся в преобладании мотивов и установок, направленных не на самореализацию в профессиональной деятельности, а на самоутверждение личности, где профессия выступает лишь средством достижения узколичных (по терминологии Е.П.Ильина - «индивидуалистических» [5]; в трактовке Л.И.Божович - «эгоистических» [4]) потребностей.

Анализ современной социальной и образовательной ситуации дает основание полагать, что приоритет массовой культуры и ориентация общества на конкурентоспособность в подготовке профессиональных кадров оказывают неблагоприятное влияние на понимание современной молодежью смысловых аспектов профессиональной деятельности. Именно этим, вероятно, и обусловлено возникновение у выпускников-психологов диссонанса между личностно значимыми мотивами и социальным смыслом профессии, что находит непосредственное отражение в структурно-содержательных компонентах профессиональной мотивации.

Заметим, что полученные нами результаты можно рассматривать как репрезентативные для выпускников-психологов значительной части вузов в постсоветском пространстве. Об этом свидетельствуют и данные исследований, периодически представляемых в научных публикациях, и опыт непосредственного участия в профессиональных мероприятиях разного уровня - научных форумах, конференциях, методических объединениях, круглых столах и пр. Все это указывает на необходимость актуализации у будущих психологов мотивационной компоненты, соответствующей истинному смыслу профессии, к числу которых не относится ориентация на конкурентоспособ-



ность, активно позиционируемая в современных реалиях, но, по сути, превращающая специалиста в особого рода товар, ценность которого определяется лишь уровнем его функционирования. Очевидно, что система вузовской профессиональной подготовки остро нуждается в таких педагогических методах и программах, которые бы содействовали истинной гуманитаризации психологического образования в противовес тенденциям, превращающим профессию психолога в манипулятивное ремесло. В традициях классической подготовки специалистов психологического профиля к таким методам относят диалогические, рефлексивные, биографические методы обучения, многолетней практикой зарекомендовавшие себя как эффективные, но, несмотря на это, незначительно используемые в современном образовании как не относящиеся к категории инновационных. Именно комплекс этих методов, на наш взгляд, должен составить ядро подготовки высокопрофессиональных психологических кадров.

Подводя итог, отметим, что результаты исследования послужили основанием к применению в рамках ряда учебных дисциплин таких методов актуализации у студентов адекватной профессиональной мотивации, как биографический метод, методы ценностно-нравственной профессиональной идентификации, включающие, в частности, анализ жизненного пути выдающихся представителей профессии, подготовку биографических очерков, проведение мини-исследований по тематическим разделам учебной дисциплины, сравнительно-сопоставительный анализ позиций и точек зрения представителей различных психологических школ, рефлексию практической готовности к отдельным видам и направлениям профессиональной деятельности, освоение позиции эксперта и др. [1; 12]. Кроме того, для расширения области воспитательных, академических и научных традиций факультета психологии в целях формирования у студентов культуры профессионального мышления, стимуляции профессиональной и научно-исследовательской мотивации принято решение о создании студенческого «Квалификационного музея» (название условно и носит временный характер), экспозицию которого составят именуемые документальное подтверждение результаты практической деятельности студентов, отвечающие профессиональной миссии психолога и обладающие высоким социальным значением, а также самые оригинальные по тематике и фундаментальные по содержанию квалификационные работы выпускников.

***Дата поступления – 21.06.2014.***

#### ***Список использованных источников***

1. Белобрыкина, О.А. Биографический метод как средство формирования профессиональной идентичности личности / О.А. Белобрыкина, Д.Ю. Тарасов, И.В. Котов // Всерос. науч.-практ. конф. студ. и аспирантов «Школа Л.С. Выготского», посвященная юбилею Л.И. Божович (с международным участием), 21-23 ноября / под ред. Л.Ф. Баяновой. Казань, 2013. С. 176-182.

2. Белобрыкина, О.А. Проблемы мотивации и перспективы профессиональной подготовки практических психологов / О.А. Белобрыкина // Проблемы психологии мотивации / под ред. О.А. Белобрыкиной, О.А. Шамшиковой. Новосибирск, 2005. С. 75-81.
3. Белобрыкина, О.А. Профессиональная мотивация: понятие, содержание, противоречия / О.А. Белобрыкина // Проблемы адаптации и самореализации личности в современных социокультурных условиях: матер. Всерос. (с международным участием) науч.-практ. конф. / под науч. ред. М И Кошеновой, О.А. Белобрыкиной. Новосибирск, 2010. С. 218-225.
4. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович. М.; Воронеж, 1997.
5. Ильин, Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. СПб., 2008.
6. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. СПб., 2003.
7. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. М., 2003.
8. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. СПб., 2002.
9. Узнадзе, Д.Н. Психология установки / Д.Н. Узнадзе. СПб., 2001.
10. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. СПб., 2003.
11. Шнейдер, Л.Б. Образовательные инновации: позитивное и негативное / Л.Б. Шнейдер // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири (Сетевой выпуск). 2014. № 2. С. 6-19.
12. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л.Б. Шнейдер. М.; Воронеж, 2004.

#### *Резюме*

*Особенности современной ситуации общественного развития закономерно отражаются на профессиональном становлении личности. Не избежала подобного влияния и система вузовской подготовки профессиональных кадров, что, в частности, непосредственно сказалось на трансформации профессиональной мотивации студентов психологических факультетов. Результаты исследования, свидетельствующие о неблагоприятных тенденциях в структуре и содержании профессиональной мотивации выпускников психологического факультета, актуализируют необходимость использования в учебном процессе методов ценностно-нравственной профессиональной идентификации, в частности, биографического метода.*