

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ:  
ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ, ПРОТИВОРЕЧИЯ**  
Белобрыкина О.А. (г. Новосибирск)

Проблема профессионального развития личности не теряет своей актуальности в современных социокультурных условиях, что обусловлено, в том числе, государственным заказом на конкурентоспособную личность, динамикой и спецификой рынка труда. Причем, в качестве отличительных особенностей рынка труда на современном этапе развития общества, исследователи указывают на разнонаправленные тенденции. В числе позитивных характеристик рассматриваются: возникновение новых профессий и специальностей, рост требований работодателей к претендентам на рабочие места, к эффективности профессиональной деятельности и профессиональной компетентности специалистов. К неблагоприятным тенденциям относят, прежде всего, изменение отношения молодежи к профессиональной деятельности, проявляющееся в переориентации на потребительскую позицию и недостаточной сформированности профессионально адекватной мотивации.

Теоретико-методологический анализ литературы позволил обнаружить, что изучение профессиональной мотивации личности базируется, во-первых, на общетеоретических подходах психологии мотивации; во-вторых, на концептуальных основах теорий профессионально-трудовой деятельности. 8 основе наиболее распространенных за рубежом подходов к изучению профессиональной мотивации личности лежат отдельные положения ведущих специалистов общепсихологической теории мотивации. В настоящее время методологическую канву зарубежной теории профессионально-трудовой мотивации составляют: теория двух факторов (Herzberg F., 1959); теория ERG (Alderfer С.Р., 1972); теория ожидания (Левин К., 2001); теория иерархии потребностей (Маслоу А., 2003); теория приобретенных потребностей (МакКлелланд Д., 2007); теория постановки целей (McGregorD., 1985; Locke E.A., Latham G.P., 2000); «патерналистская» концепция мотивации трудовой деятельности (Vroom V.H., 1964); теория равенства/справедливости (Adams J.S., 1965) и др. Следует отметить, что большинство зарубежных теорий профессиональной мотивации разрабатывается в русле психологии менеджмента и управления персоналом (Хекхаузен Х., 2003; Кихлер Э., Родер К., 2003; Шульц Д., Шульц С., 2003; Мучински П., 2004; Нюттен Ж., 2004; Ричи Ш., Мартин П., 2004), т.е. относятся уже к непосредственно выполняемой субъектом трудовой деятельности и профессиональных обязанностей.

В отечественной науке первые исследования профессионально-трудовой мотивации осуществлялись на основе изучения педагогической

деятельности (Леонтьев А.Н., 1971; Ломов Б.Ф., 1991; Шадриков В.Д., 1998; и др.). Диапазон профессиональных сфер для выявления специфики профессиональной и трудовой мотивации постепенно расширялся: спортивно-педагогическая (Бабушкин Г.Д., 1990), врачебная (Доника А.Д., 2009); военно-профессиональная (Железняк Л.Ф., 1968; Суворов В.А., 2003), инженерная (Чугунова Э.С., 1985) деятельность, деятельность в особых и экстремальных условиях (Деркач А.А., Зазыкин В.Г., 1998; Смирнов В.Н., 2004) и ряд других видов профессиональной деятельности (Ковалев В.И., 1985; Собчик Л.И., 2002; Албегова И.Ф., 2005; Куприянов Е.А., 2007 и др.).

Анализ литературных источников свидетельствует, что на сегодняшний день в психологической науке накоплен богатейший материал в области изучения профессиональной мотивации как уникального психологического феномена. Вместе с тем, в научной литературе наблюдается многообразие теоретических и методологических подходов к пониманию профессиональной мотивации как особого личностного образования (Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.V., 1959; Alderfer C.P., 1972; Heckhausen H., 1977; Atkinson J.W., 1978; McGregor D., 1985; Locke E.A., Latham G.P., 2000; Пряжников Н.С., 1997; Магомед-Эминов М.Ш., 1985; Климов Е.А., 1988; Шадриков В.Д., 1982; Ильин Е.П., 2006; В.Г.Леонтьев, 2002; Хекхаузен Х., 2003; МакКлелланд Д., 2007; и др.), что, с одной стороны, указывает на сложность, многоаспектность и междисциплинарный характер обозначенного типа мотивации, тогда как с другой, - затрудняет процесс конкретизации содержания понятия.

Так, В.Е.Орел отмечает, что «профессиональная мотивация представляет собой систему внутренних побуждений, которые вызывают трудовую активность человека, направляют ее на достижение профессиональных целей и регулируют структуру и функции деятельности» (Психология /Под ред. В.Н.Дружинина, 2001, с. 416). А.А.Реан (1999) рассматривает профессиональную мотивацию во взаимосвязи с удовлетворенностью профессией, причем именно удовлетворенность представляет собой интегративный показатель, отражающий отношение субъекта к избранной профессии и во многом определяющий его профессиональную успешность. Близкие по содержанию точки зрения на значимость отношения личности к выбираемой или осваиваемой профессии наблюдаются у Н.С.Пряжникова (1997; 2000), В.Г.Леонтьева (2002), А.Маслоу (2003), Ж.Нюттена (2004), П.Мучински (2004), О.Г.Носковой (2008) и других исследователей. Собственно на этот аспект ранее указывал и С.Л.Рубинштейн, отмечавший, что «детерминация через мотивацию - это детерминация через значимость явлений для человека» (Рубинштейн С.Л., 2003).

По И.Н.Назимову, профессиональные мотивы непосредственно взаимосвязаны со своеобразием той жизненной ситуации, в которой они возникают и проявляются, с особенностями процесса выбора профессии, принятия и реализации решений. Важной предпосылкой формирования мотивов он считает противоречивость, проблемность ситуации выбора, возникающую в силу одновременного действия разных факторов и условий, одни из которых благоприятствуют осуществлению поставленной

цели, тогда как другие - нет. В данном случае, отмечают И.Н.Назимов (1997), Ж.Нюттен (2004) В.И.Степанский (2006), имеет значение осознание субъектом этих факторов, а так же актуальных и возможных затруднений, последствий их преодоления. Благодаря именно осознанию осуществляется соподчинение мотивов, способов действия и т.д.

А. К.Маркова (1996) дифференцирует две группы параметров профессиональной мотивации - содержательные и динамические. К содержательным характеристикам она относит: преобладание одного из видов профессиональных побуждений, осознанность (отражение в сознании предмета мотивации), действенность (выражение побуждений в реальном профессиональном поведении), опосредованность (преломление побуждений определенными социальными эталонами и нормами), самостоятельность возникновения (проявление побуждения без стимула извне), избирательность (направленность на определенную сторону профессионального труда) и др. Динамические характеристики включают: устойчивость (длительность сохранения побуждения), интенсивность (степень выраженности побуждения), переключаемость (легкость перехода от одного побуждения к другому), широту (распространенность на разное количество объектов, сторон труда), эмоциональную положительную или отрицательную модальность и др.

В. А.Суворов рассматривает профессиональную мотивацию как «совокупность мотивационных свойств и состояний личности в процессе ее профессиональной деятельности, побуждающих, смыслообразующих и регулирующих ее активность» (Суворов В.А., 2003). Профессиональная мотивация, по мнению автора, всегда обусловлена спецификой профессиональных задач. В интерпретации О.В.Самофаловой (2008) профессиональная мотивация представляет собой совокупность побудительных механизмов, направленных на овладение профессией и самореализацию в ней.

Мотивацию профессиональной деятельности Н.В.Бойцова трактует как «сложноорганизованную систему в более сложной метасистеме - личности» (Бойцова Н.В., 2009). В качестве характеристик мотивации профессиональной деятельности она рассматривает ценностно-смысловое содержание, предметную направленность деятельности и динамические свойства. Профессиональная деятельность, с ее точки зрения, определяется такими видами побуждений, как мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, влечения, мотивационные установки. Следует отметить, что установке отводится особое место в понимании психологической природы профессиональной мотивации. Концептуальные основы теории установки сформулированы в трудах Д.Н.Узнадзе (2001). Именно ей, с точки зрения ученого, принадлежит интегрирующая функция в системе мотивов, и от ее адекватности зависит степень успешности личности в деятельности. По данным ряда авторов (Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю., 2003; Климов Е.А., 2005; Фонарев А.Р., 2005; и др.), система мотивов, через установку на деятельность, как субъективное отражение объективных потребностей в труде, является активационным фактором выбора профессионального пути и профессионализации личности.

Е.П.Ильин так же относит мотивационную установку к особому психологическому образованию. Под мотивационной установкой автор 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» (Ильин Е.П., 2006). Под мотивационной установкой И.Г.Кокурина (1980) понимает такую социальную установку, когнитивный элемент которой представляет собой смысловое суждение, а эмоциональный - оценочное суждение по поводу значимых в деятельности объектов. Мотивационную установку как систему потенциальных мотивов, которые сформировались, но не проявляются в данный момент, рассматривают В.Г.Асеев (1976; 1995), В.И.Ковалев (1982, 1985). С точки зрения Л.И.Божович (1997), намерение как мотивационная установка формируется, во-первых, когда цель деятельности отдалена и ее достижение отсрочено; во-вторых, когда удовлетворение потребности не может быть достигнуто непосредственно, а требует достижения промежуточных целей, не имеющих собственной побудительной силы. В этом случае возникшее у человека намерение выступает в качестве побудителя действий, направленных на достижение промежуточных целей. По мысли А.Н.Леонтьева (1971), намерение базируется на понимании необходимости, долженствования. Он иллюстрирует собственную точку зрения примером с зарабатыванием денег для удовлетворения потребностей. Деньги, отмечает А.Н.Леонтьев, не удовлетворяют потребности непосредственно, а лишь служат для приобретения предметов удовлетворения потребностей. Работа для зарабатывания денег побуждается намерением, но при этом у человека может отсутствовать желание работать.

Заметим, что большинство авторов (Е.А.Климов, Е.П.Ильин, А.А.Деркач, Н.С.Пряжников, А.В.Карпов, В.Г.Леонтьев и др.), исследующих проблему профессиональной мотивации, едины во мнении, что она представляет собой движущий фактор развития не только эффективности и продуктивности профессиональной деятельности, но и профессионализма личности, ее образованности и общей культуры. В то же время анализ научных данных свидетельствует о недостаточной дифференцированности, смешении и даже подмене понятий, относящихся к проблеме профессиональной мотивации личности. Зачастую синонимичными оказываются смежные, но далеко не идентичные понятия и категории: «профессиональная мотивация», «мотивация профессиональной деятельности», «мотивация выбора профессии», «профессионально-трудовая мотивация», «трудовая мотивация», «мотивация трудовой деятельности», «мотивация к труду» и другие. Именно этим, очевидно, и обусловлено отсутствие общепринятой трактовки понятия «профессиональная мотивация» - его определения нет в психологических словарях.

Например, Е.П.Ильин (2006), идентифицируя понятия «мотивация профессиональной деятельности» и «мотивация трудовой деятельности», представляет структуру мотивов, связанных с трудовой деятельностью

человека. В мотивационной структуре он выделяет три группы мотивов: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы. Причем мотивы трудовой деятельности автор трактует как категорию общих мотивов, а мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы - как категорию частных мотивов профессиональной деятельности.

Е.А.Куприянов (2007), исследуя профессиональную мотивацию у специалистов в области информационных технологий, идентифицирует ее с понятием «мотивация труда», определяя ее «как совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей». Можно предположить, что подобное смешение обусловлено спецификой соотношения понятий «трудовая деятельность» - «профессиональная деятельность». Как отмечает Е.А.Климов (1984), «основным видом деятельности человека является социально обусловленный, осознанный труд, главные характеристики которого присущи и профессиональной (предметной) деятельности». В свою очередь, профессиональная деятельность (Е.А.Климов, А.К.Маркова, Н.С.Пряжников и др.) в психологии рассматривается как система знаний, умений и практических навыков, присущая определенному человеку, и приобретенная в результате общей и специальной подготовки и опыта работы. Однако, как справедливо замечает В.А.Толочек (2006), «труд - всегда деятельность, но не всякая деятельность может быть названа трудом; труд - не всегда профессиональная деятельность (например, общественно полезный труд, труд по уходу за ребенком, за больным), а профессиональная деятельность не всегда является трудом (псевдодеятельность, деятельность с нулевым социально значимым содержанием». Определение, сформулированное автором, закономерно задает необходимость разграничения понятий «трудовая мотивация» и «профессиональная мотивация». На это указывает и В.А.Бурляев (2007), рассматривая трудовую мотивацию как то, ради чего человек вкладывает свои профессиональные способности, осуществляет профессиональное мышление. Профессиональную мотивацию он определяет как действие конкретных побуждений, обуславливающих выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с избранной профессией.

В исследованиях А.В.Бодрова и Ю.В.Бессонова (2005) установлено, что процесс профессионализации сопровождается развитием профессиональной мотивации, формирующейся на основе общетрудовой и претерпевающей изменения за счет специфики содержания трудовых задач, возникающих на разных этапах профессионализации. Профессиональная мотивация, полагают авторы, проявляется в усилении мотива стремления к успеху в работе, в возрастании значимости целей достижения высоких профессиональных результатов и безопасности труда.

Ю.П.Поваренков (2000; 2002), М.В. Григорьева (2006), О.Г.Носкова (2008) рассматривают профессиональную мотивацию как личную оценку человека

- ощущение себя в профессии в целом, понимание им своего социального статуса, ощущение успешности в работе, ее результативности, а также дальнейшее осуществление этой деятельности в течение жизни. Трудовая мотивация, полагают авторы, реализуется через общественную жизнь субъекта деятельности, его взаимодействие с коллегами (общение), начальством, обществом, и признанием с их стороны достигнутых работником результатов.

Как полагает Е.А.Климов (1984; 1988; 2005), мотивационная сфера профессиональной деятельности неодинакова на разных стадиях профессионализации личности. Каждая стадия характеризуется определенными изменениями состава мотивации, структуры и степени выраженности мотивов, изменением «веса» мотивов и мотивационных установок, доминирования тех или иных побуждений, а также способов и условий их реализации при выполнении задач профессиональной деятельности. Очевидно, понятие «профессиональная мотивация» может иметь две трактовки. Это обусловлено анализом этапов профессионализации личности (Е.А.Климов, А.К.Маркова, В.Д.Шадриков, Н.С.Пряжников), на каждом из которых, как полагает Т.В.Кудрявцев (1986), происходит смена ведущих механизмов детерминации профессиональной деятельности, меняются ее цели и, соответственно, мотивация. Если на начальных этапах субъект ставит перед собой цель выбрать профессию, затем освоить ее и приспособиться к ее требованиям, то на последующих он может стремиться к изменению ее содержания и условий. Очевидно, смысл первого определения «профессиональная мотивация» будет связан с профессиональным выбором и близок понятию «мотивация выбора профессии».

На наш взгляд, наиболее содержательно психологическая сущность мотивации выбора профессии раскрыта в работе В.В.Дрошенко (1975). Под мотивацией выбора профессии она понимает формирующуюся у человека систему побуждений к конкретному виду производительного труда, с учетом его общественной значимости, индивидуально-психологических возможностей и интересов личности. В тоже время, следует отметить, что в ряде работ (Пряжников Н.С., 2000; Поваренков Ю.П., 2002; Митина Л.М., 2002; Шульц Д., Шульц С., 2003; Мучински П., 2004; и др.) представлены данные о снижении социальной роли, востребованности отдельных профессий и уровня общественной значимости труда для большей части современной молодежи, и росте у нее узколичных (меркантильных, потребительских) профессиональных интересов и потребностей.

В контексте выбора профессии под профессиональной мотивацией мы будем понимать ту систему мотивов, которая обуславливает выбор профессии, позволяющей, по мнению субъекта (оптанта), в большей мере удовлетворить его основные профессиональные потребности. Рассматривая, вслед за А.Н.Леонтьевым (1971) и Л.С.Рубинштейном (2003). мотив как опредмеченную потребность, профессию можно считать тем предметом, средством, благодаря которому насыщается потребность. Заметим, что при отсутствии возможности реализовать профессиональную деятельность «здесь и сейчас» (например, у старшеклассников,

абитуриентов, студентов-первокурсников в первые месяцы обучения), понятие «профессиональная мотивация» будет по содержанию близко понятию «мотивационная установка» на профессиональную деятельность. В данном случае профессиональная мотивация, как и мотивационная установка, будет включать в большей мере потенциальные мотивы будущей профессиональной деятельности, которые сформировались, но находятся в латентном состоянии готовности к удовлетворению потребности, реализации намерения. Причем эти потенциальные мотивы будут скорее желаемыми, чем полноценно отвечающими смыслу и содержанию выбираемой профессии. Е.П.Ильин(2006) полагает, что «с началом действия (или деятельности) мотив не исчезает, он остается в памяти, придавая смысл этому действию, а цель действия фиксируется в механизме его контроля - аппарате сличения в виде эталона, с которым происходит сопоставление достигаемого результата» (Ильин Е.П.). Мы, вслед за Д.Н.Узнадзе, Е.П.Ильиным, Е.А.Климовым, будем рассматривать мотивационную установку на профессиональную деятельность как потенциальные мотивы, выступающие в качестве побудителя выбора профессии, которая будет способна удовлетворить латентные потребности личности.

Заметим, что по отношению к профессиональной мотивации будущих специалистов (студентов, осваивающих основы профессиональной деятельности) Н.Ю.Воронкова (2008) предлагает использовать термин «учебно-профессиональная мотивация», вкладывая в него отношение к учению как к средству достижения профессиональных целей. Это обусловлено, с точки зрения автора, размытостью границ перехода студентов от учебной мотивации к профессиональной, так как динамика мотивационных изменений носит, в основном, индивидуальный характер. «С одной стороны, мотивация учебной деятельности студентов не может приравниваться к школьной учебной мотивации, так как в ней уже заложена профессиональная специфика. С другой, профессиональная мотивация студентов еще не соответствует профессиональной мотивации специалистов, вовлеченных в профессиональную деятельность» (Воронкова Н.Ю., 2008).

Очевидно учебно-профессиональную мотивацию можно рассматривать в качестве переходной формы от профессиональной к трудовой.

Ряд авторов рассматривают профессиональные мотивы в качестве альтернативы познавательным в иерархии мотивов учения студентов. В частности, Н.И.Мешков (1995) отмечает, что доминирование профессиональных мотивов не может привести к высоким результатам познания, поскольку эти мотивы зачастую являются чисто внешними по отношению к процессу познания. Т.А. Габайдулина и Н.М.Владиминова (1988), напротив, полагают, что преобладание профессиональных мотивов над познавательными в структуре мотивации студентов может привести к узкой профессионализации, и, как следствие, к сужению кругозора будущего специалиста. Подобное понимание взаимоотношений, существующих между познавательными и профессиональными мотивами,

по мнению О.В.Самофаловой (2008), закономерно ставит вопрос об их взаимоисключающих функциях, что во многом противоречит самой структуре вузовского образования. По данным Н.Б.Нестеровой (1984) «познавательные мотивы входят в структуру учебной мотивации наряду с профессиональными, причем прослеживается преобладание одного из этих видов мотивов в зависимости от курса обучения в вузе». В исследованиях Н.В.Комусовой (1983), А.А.Вербицкого и Н.А.Бакшеевой (1999) показано, что профессиональные мотивы, по сравнению с познавательными, более интенсивно влияют на эффективность учебной деятельности, поэтому приобретение ими статуса ведущих является желательным для развития мотивации учебной деятельности.

Опираясь на идею А.А. Вербицкого и Н.А.Бакшеевой о том, что предмет собственно познавательной деятельности студентов (учебная информация, презентуемая студенту извне) и предмет профессиональной (профессионально-подобной) деятельности (практические задачи, профессиональные ситуации и проблемы, отражающие в модельной форме содержание реальной профессиональной деятельности), выступают в диалектическом единстве в системе вузовского обучения, О.В.Самофалова (2008) считает целесообразным рассматривать в рамках вузовского обучения профессиональную мотивацию как единый, многоструктурный компонент, характеризующийся динамическим единством учебно-познавательных и профессиональных мотивов. Причем под *учебно-профессиональными мотивами* она понимает не любые, побуждающие деятельность в какой-либо реальной или только овладеваемой профессиональной сфере, а такие мотивы, которые подвигают субъекта к совершенствованию собственной деятельности - ее способов, средств, форм, методов и в рамках учебной деятельности и профессиональной подготовки в системе профессионального образования.

При формулировке второго определения «профессиональная мотивация» мы исходим из того, что выбор профессии не только совершен, но и начата ее непосредственная реализация в самостоятельной трудовой деятельности. В этом аспекте под профессиональной мотивацией будет пониматься система мотивов, обуславливающая непосредственную реализацию профессиональной деятельности в соответствии со спецификой решаемых профессиональных задач. В этом ключе близкими по содержанию оказываются понятия «трудовая мотивация», «мотивация трудовой деятельности», «мотивация к труду», «профессионально-трудовая мотивация», «рабочая мотивация».

Подводя краткий итог, отметим, что недостаточная, а часто и формализованная операционализация понятия «профессиональная мотивация», наблюдаемая в психологической науке, чрезвычайно затрудняет процесс его верификации, в том числе и выбор релевантных методов валидного и надежного измерения данного личностного образования.