

Предпосылки профессиональной мотивации студентов Скипина А. С.

*Скипина Алёна Сергеевна / Skipina Aljona Sergeevna – магистрант,
направление подготовки: педагогическое образование,
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Тюменский государственный университет, филиал, г. Ишим*

Аннотация: мотивация объясняет целенаправленность действия, организованность и устойчивость целостной деятельности, направленной на достижение определенной цели. Рассмотренные мотивационные образования: мотивы, потребности и цели - являются основными составляющими мотивационной сферы человека.

Ключевые слова: мотивация, концепция личности.

Сложность и многоаспектность проблемы мотивации обуславливает множественность подходов к пониманию ее сущности, природы, структуры, а также к методам ее изучения. Важно подчеркнуть - основным методологическим принципом, определяющим исследования мотивационной сферы в современной науке, является положение о единстве динамической (энергетической) и содержательно-смысловой сторон мотивации.

Разработанная в трудах известных российских психологов концепция личности и деятельности (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев) исходит из того, что за мотивами стоят те или иные потребности. При всех разночтениях, имеющих в современной психологии, понимание мотива как побудительной причины поступков и деятельности, связанной с удовлетворением потребностей, не вызывает сомнения [7].

Наиболее широко понятие «мотивационной сферы» рассматривал Л. С. Выготский, который понимал под этим качественное разнообразие мотивационных факторов: чем больше у человека разнообразных мотивов, потребностей и целей, тем более развитой является его мотивационная сфера [4].

Выделяют следующие типы мотивированности:

- трудовой (ориентация на заработок);
- властный (приобретение высокой должности);
- идейный (готовность трудиться ради общего блага);
- хозяйский (стремление к самостоятельности, возможность приумножения богатства);
- творческий (поиск нового);
- коллективистский, ставящий во главу угла работу в команде (характерен для восточных культур);
- люмпенизированный (упор на уравнительность).

Наиболее известными теориями мотивации являются: теория иерархии потребностей, разработанная Маслоу; теория приобретенных потребностей МакКлелланда и теория двух факторов Херцберга.

После появления теории А. Маслоу пришло понимание того, что мотивация людей определяется широким спектром их потребностей. Для того чтобы мотивировать конкретного человека, руководитель должен дать ему возможность удовлетворить его важнейшие потребности посредством такого образа действий, который способствует достижению целей всей организации [8].

Широко распространенной концепцией потребностей, определяющих мотивацию человека к деятельности, является концепция МакКлелланда, которая связана с изучением и описанием потребностей достижения, соучастия и властвования. В соответствии с идеями МакКлелланда, эти потребности, если они достаточно сильны у человека, оказывают заметное воздействие на его поведение, заставляя предпринимать усилия и осуществлять действия, которые должны привести к удовлетворению этих потребностей. При этом МакКлелланд рассматривает эти потребности как приобретенные под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения [9].

Изучением факторов, влияющих на уровень мотивации, занимался Херцберг. Он выделил две большие категории, которые назвал гигиеническими факторами и факторами мотивации.

Согласно другому классу теорий (процессный подход), поведение личности определяется не только ее потребностями, но и восприятием ситуации, ожиданиями, связанными с ней, оценкой своих возможностей, последствий выбранного типа поведения.

В рамках процессного подхода, прежде всего, необходимо выделить теорию ожиданий В. Врума, который считал, что, помимо осознанных потребностей, человеком движет надежда на справедливое вознаграждение. В своей концепции Врум и его соавторы Л. Портер и Э. Лоулер попытались объяснить, почему человек делает тот или иной выбор, сталкиваясь с несколькими возможностями, и сколько он готов затратить усилий для достижения результата. При этом сам результат рассматривался ими двояко: как некий продукт деятельности людей и как различные формы вознаграждения, связанные с его получением. Степень желательности, привлекательности, приоритетности для человека достижения

конкретного результата (потребности) получила в рамках данной концепции название валентности. Если их ценность высока, то валентность положительна; если нет - отрицательна; при безразличном отношении к ним – нулевая [3].

Рассмотрев основные теории мотивации, хотелось бы также рассмотреть работы отечественных ученых, занимавшихся изучением мотивации труда. В трудах отечественных ученых (В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов, В. П. Рожин, А. Н. Леонтьев, Н. Ф. Наумова, И. Ф. Беляева и др.) рассматриваются не только потребности, но и процесс формирования и функционирования мотивации, выделяются смыслообразующие мотивы трудовой деятельности [5].

Большой интерес представляет подход известного отечественного социолога В. А. Ядова, сформулировавшего диспозиционную концепцию социального поведения личности. Она состоит в том, что каждый человек обладает сложной системой диспозиций (личных предрасположенностей), регулирующих его поведение. Они образуются на стыке потребностей, интересов и ситуаций, имеющих сложную структуру. Ядов выделил четыре уровня потребностей, ситуаций и соответствующих им диспозиций:

- установки, обусловленные потребностями биологического характера, в простейших ситуациях, бытовых условиях;
- социальные установки, формируемые на основе потребностей в общении в обычных повседневных обстоятельствах;
- базовые социальные установки, характеризующие общую направленность интересов личности в определенную сферу труда или досуга;
- система ценностных ориентации личности [10].

Структура мотивов очень гибка и постоянно меняется (выравнивается). При изучении мотивов и установок надо иметь в виду, что их содержание скорее отражает содержание ценностей и норм, прежде всего, социально одобренных, нежели направление личных потребностей и интересов.

Другой концепцией является теория деятельности отечественного психолога А. Н. Леонтьева, в основе которой лежит понятие потребности, а мотив определяется как тот предмет, который отвечает потребности, а в силу этого побуждает поведение. «До своего первого удовлетворения потребность «не знает» своего предмета, он еще должен быть обнаружен. Только в результате такого обнаружения потребность приобретает свою предметность, а воспринимаемый (представляемый, мыслимый) предмет - свою побудительную и направляющую деятельность функции, то есть становится мотивом» [6].

Понятия мотива и мотивации включают в себя представление о потребностях, интересах, целях, намерениях, стремлениях, побуждениях, имеющихся у человека, о внешних факторах, которые заставляют его вести себя определенным образом, об управлении деятельностью в процессе ее осуществления и о многом другом. В свою очередь, мотив - это побуждение к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей, совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность и определяющих ее направленность. Мотивация объясняет целенаправленность действия, организованность и устойчивость целостной деятельности, направленной на достижение определенной цели. Рассмотренные мотивационные образования: мотивы, потребности и цели являются основными составляющими мотивационной сферы человека.

Современные теории мотивации делятся на две категории: содержательные и процессуальные. Содержательные основаны на том, что именно внутренние побуждения заставляют человека действовать. Основное внимание уделяют анализу факторов, лежащих в основе мотивации, и практически не уделяют внимания самому процессу мотивации. Процессуальные теории мотивационного поведения личности обосновываются не только ее потребностями. Здесь мотивация выступает функцией восприятия и ожидания личности, находящейся в данной ситуации, с возможными последствиями выбранного типа поведения.

Литература

1. *Асеев В. Г.* Мотивация поведения и формирования личности. М.: Мысль, 2002. 344 с.
2. *Аткинсон Дж. В.* Теория о развитии мотивации. Н.: НОРМА, 2001. 376 с.
3. *Врум В.* Труд и мотивация. М.: Пресс, 1996. 364 с.
4. *Выготский Л. С.* Педагогическая психология. М.: Педагогика, 1991. 348 с.
5. *Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Дымарская О. Я., Чередниченко Г. А.* Социально-гуманитарное образование: ориентации, практики, ресурсы совершенствования. М.: ЦСП, 2006. 264 с.
6. *Леонтьев А. Н.* Потребности и мотивы деятельности. М.: Академия, 1992. 412 с.
7. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М.: Просвещение, 2004. 304 с.
8. *Маслоу А.* Мотивация и личность. 3-е изд. СПб.: Питер, 2008. 352с.
9. *МакКлелланд Д.* Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007. 149 с.
10. *Херцберга Ф.* Мотивация к труду. М.: Академик-Пресс. 1999. 570 с.

11. Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. Самара: Самарский университет, 2002. 135 с.
12. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. М.: Омега-Л, 2007. 365 с.