

готовность разделять возникшие трудности.

К.Д. Ушинский в своей работе «Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии» писал: «Влияние личности воспитателя на молодую душу составляет ту воспитательную силу, которую нельзя заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями, ни системой наказаний и поощрений...». И далее: «Никакими нормами, никакой дисциплиной, никакими уставами и расписаниями времени шкряпаний невозможно искусственно заменить влияние человеческой личности. Это плодотворный луч солнца для молодой души, который ничем заменить невозможно».

В формировании профессиональной направленности личности можно применять и ряд других процедур из области психотехнологий, таких как психическое заражение, внушение и убеждение.

Таким образом, формирование профессиональной направленности личности студентов – процесс двусторонний. С одной стороны, – это научно обоснованное воздействие на мотивационную сферу личности, с другой – повседневное формирование в определенной системе учебного труда, в системе студенческих коллективов и жизненных обстоятельств. Одним из важнейших психологических принципов управления формированием их профессиональной направленности личности является оптимальность морально-нравственной, административно-дисциплинарной и профессиональной регламентации поведения будущего специалиста.

УДК 158.1

Поликша Е.В.

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

*Белорусский национальный технический университет, г. Минск,
Республика Беларусь*

При всей сложности и мало изученности мотивационной сферы человека практическим ориентиром в мотивации личности являются мотивы, составляющие вершину его мотивационной иерархии, т.е. то что, является для него наиболее лично значимым в жизни.

Трудность постижения подлинных мотивов профессиональной деятельности состоит в том, конкретная мотивационная иерархия, доминирующее положение одних мотивов и вспомогательная роль других проявляется у различных субъектов профессиональной деятельности различно в зависимости от их индивидуально-психологических особенностей. Поэтому для правильного понимания закономерностей

поведения субъекта процесс его интерпретации должен сочетаться с изучением всей совокупности факторов, влияющих на его поступки.

При всей сложности мотивации профессиональной деятельности практическим ориентиром в ней являются иерархически главные мотивы, побуждающие субъекта заниматься профессиональной деятельностью. Именно они являются мишенью целенаправленного психологического воздействия со стороны руководителя в процессе коррекции мотивации профессиональной деятельности и последующей работы.

Борьба мотивов разрушающе действует на мотивацию субъектов. Доведение до субъекта в этот момент информации о возможном удовлетворении его актуальных потребностей, лежащих в основе иерархически главных мотивов, определяющих его поведение, и роли руководителя в этом процессе позволяет предопределить результат этой борьбы в пользу формирования устойчивой мотивации профессиональной деятельности. Для данной категории выполнение профессиональных функций представлено в виде определенных действий (присутствие на рабочем месте, выполнение отдельных поручений руководителя, выполнение отдельных функциональных обязанностей и т.д.). Данные действия являются составными элементами в деятельности, направленной на реализацию лично значимых мотивов (получение материальной выгоды, решение жилищных проблем, установление «нужных связей» и т.д.). Личностный смысл выполнения профессиональных функций для данной категории заключается в том, что выполняя эти функции, специалисты системы «человек-человек» удовлетворяют свои ведущие потребности. Деятельность, в основе которой лежит мотивация второго типа, характеризуется тем, что выполнение профессиональных функций имеет статус деятельности, направленной на реализацию мотива, в основе которого лежат высоко лично значимые потребности.

Данную категорию побуждает к выполнению функциональных особенностей сама технология профессиональной деятельности, в процессе которой удовлетворяются потребности в следующих сферах: личностная и профессиональная состоятельность; общение, самоутверждение, реализация своего личного потенциала, профессиональных знаний, жизненного опыта, расширение своего кругозора, проявление себя в новом качестве, решение сложных, требующих творческого подхода неординарных задач, доверительные межличностные отношения, которые сложились между коллегами по работе, включая руководителей и т.д.

Введя критерий «ведущее содержание мотивации профессиональной деятельности», сложно разделить мотивацию профессиональной деятельности первого вида на два вида. Ведущее содержание профессиональной деятельности определяется главными мотивами,

побуждающими и направляющими выполнять свои профессиональные функциональные обязанности. В соответствии с этим критерием мотивация профессиональной деятельности первого типа делится на:

1. «эгоистическую» мотивацию,
2. социально значимую мотивацию.

В «эгоистической» мотивации иерархически главным мотивом являются мотивы корыстного содержания.

Профессиональная деятельность с «эгоистической» мотивацией, в основе которой лежат корыстные мотивы, является средством получения материальных благ (денег, квартир, автомашин и т.д.), продвижения по службе, создания себе соответствующего положения в обществе.

Реальным практическим критерием, позволяющим руководителю судить о сформировавшейся у субъекта устойчивой мотивации профессиональной деятельности, являются конкретные результаты профессиональной деятельности, представленные при этом инициатива и творчество.

Диагностика мотивации деятельности является одной из самых сложных проблем в психологической науке. Несмотря на важность данной проблемы и значительные усилия исследователей в этой области, ее общетеоретическая основа в настоящее время разработана еще недостаточно.

С большими трудностями сталкивается исследователь, когда дело касается мотивации профессиональной деятельности. Наряду с чисто психологическими барьерами, возникающими на пути изучения психологии субъекта профессиональной деятельности, на успешное решение задач такого характера значительное влияние, с одной стороны, оказывают особенности организации профессиональной деятельности. Кроме того, прямое изучение мотивации профессиональной деятельности может интерпретироваться субъектом как проявление недоверия к нему со стороны руководства.

С другой стороны, исследования данной проблемы крайне затруднено в связи с кризисными явлениями в профессиональной деятельности, имеющими место в настоящее время. Однако, несмотря на все сложности, мотивация профессиональной деятельности, являясь основной побуждающей субъекта выполнять свои профессиональные обязанности, проявляется в виде эмоционального отношения к профессиональной деятельности. В процессе работы руководитель в первую очередь наблюдает то, что фактически лежит на поверхности – эмоциональные переживания, экспрессивные реакции субъекта на те или иные ситуации, возникающие в процессе профессиональной деятельности. Именно эти эмоциональные проявления и позволяют выявить мотивы и

мотивационные факторы, побуждающие субъекта выполнять свои профессиональные функции.

Анализ результатов ряда исследований профессиональной деятельности показывает, что их удерживает «невозможность найти себе применение на другом поприще». При этом заслуживает внимания факт, что более половины опрошиваемых указали на необходимость приобретения дополнительной квалификации с целью ее дальнейшего использования.

Подавляющее большинство говорит о своей социальной незащищенности, неопределенности своего социального статуса и перспектив и недостаточном денежном содержании. Несколько меньшее значение придается резкому падению престижа профессии и общественном мнении, появившимся возможностями самореализации вне сферы деятельности.

В ходе исследования было установлено, что на фоне относительно высокого уровня мотивации профессиональной деятельности большинство не удовлетворены своим материальным положением, 41,7% опрошиваемых не удовлетворена своими жилищными условиями. Эти обстоятельства ведут к появлению противоречий в мотивации профессиональной деятельности.

О серьезных проблемах, происходящих в мотивационной сфере профессиональной деятельности свидетельствуют оценки доминирующих настроений и чувств. Больше половины опрошенных (67,6%) испытывают чувство неуверенности в завтрашнем дне, 12,6% – испытывают «чувство апатии и безразличия к работе» и 45,2% – «чувство тревоги и пессимизма».

Таким образом, резкое падение жизненного уровня на фоне серьезного осложнения условий деятельности становится важнейшей причиной пессимистических оценок личных перспектив.

Мотивация профессиональной деятельности строго индивидуальна и определяется личностной иерархической системой мотивации. Однако, в месте с тем, анализ результатов исследований мотивации профессиональной деятельности позволяет выявить определенные общие тенденции, закономерные зависимости, проявляющиеся в современных условиях.

Исследования, проведенные в последнее время свидетельствуют о том, что в мотивации профессиональной деятельности наблюдается смещение в сторону мотивов корыстного содержания, которые ранее занимали более низкое иерархическое положение, а в настоящее время являются одним из составляющих вершину этой иерархии.

Опрошенные руководители отмечают, что в нынешних условиях наблюдается определенная дифференциация мотивов профессиональной деятельности в зависимости от возраста, как правило не так значима для более старшего и среднего возраста на первый план начинают выдвигаться

мотивы профессиональной деятельности корыстного содержания: возможность незаслуженного получения каких-либо материальных благ, денежного вознаграждения, получение льгот, поездок за границу и т.д. Данное явление является результатом формирования в нашем обществе рыночных отношений, которые естественным образом переносятся в сферы профессиональной деятельности.

Проведенный анализ данных позволил классифицировать мотивацию профессиональной деятельности по типам. В основе деления лежит критерий содержания личностного смысла, который имеет профессиональная деятельность. Личностный смысл профессиональной деятельности заключается в установлении смысловых связей в соотношении мотивов деятельности и целей действий. Использование данного критерия дает основание для деления всей мотивации профессиональной деятельности на два типа мотивации, два типа комплексов побуждений к этой деятельности.

Профессиональная деятельность, в основе которой лежит мотивация первого типа, характеризуется тем, что она имеет статус действия, мотивация вообще не встречается, психология человека значительно сложнее. Однако о такой мотивации можно говорить в тех случаях, когда данные мотивы преобладают в мотивации профессиональной деятельности. Поскольку мотивация, в основе которой лежат мотивы корыстного содержания, в силу целого ряда психологических причин не обладает, за редким исключением, большой побудительной силой, поскольку делать ставку в профессиональной деятельности только на эти мотивы, нецелесообразно.

Социальная мотивация профессиональной деятельности, в основе которой лежат мотивы патриотического содержания, при условии, если они занимают существенное место в мотивационной иерархии, обладает достаточно устойчивой побудительной силой. Однако если в процессе профессиональной деятельности эта мотивация не будет подкреплена еще другими мотивами и мотивационными факторами, то она не обеспечит максимального эффекта, поскольку привлекательна не сама деятельность как таковая, а лишь то, что связано с ней.

Наиболее устойчивой является мотивация профессиональной деятельности второго типа, так как она постоянно укрепляется и стимулируется в самом процессе деятельности. Подтверждение данного можно найти у ряда авторов, в частности, у А.Н.Леонтьева, П.М.Якобсона и В.Э. Мильмана, которые считают, что «внутренняя» мотивация деятельности является «наиболее естественной и ведущей к наилучшим результатам». Поэтому при формировании и развитии мотивации профессиональной деятельности руководителям необходимо делать упор

на деятельность, в основе которой лежат мотивы, входящие именно в этот тип мотивации.

Нет сомнений в том, что если вскрыть всю совокупность побуждений, которыми руководствуются субъекты в процессе профессиональной деятельности, то можно увидеть, что имеет место слияния, соединение в известную динамическую систему мотивов, принадлежащих к разным видам. Однако в таком объединении мотивирующих моментов оказываются преобладающими мотивы одной или другой из этих групп, и это определяет общий облик мотивации профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Занина, Л.А., Белоусова О.В. О переходе к личностной ориентированности в образовании / Л.А. Занина, // Специалист – 1998. №10. – с. 29-31.
2. Мильман, В.Э. Практикум: психодиагностика мотивации и саморегуляции / В.Э. Мильман. – М.: МГУ, 1990, – с. 128.
3. Мильман, В.Э. Психодиагностика мотивационной направленности личности/ В.Э. Мильман // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. – М.: 1988. – с. 58-91.
4. Петровский, А.В. Мотивация как проявление потребностей личности / А.В. Петровский // Общая психология. – М.: Просвещение, 1970. – с. 101-117.

УДК 37.047

Островский С.И

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ

*Белорусский национальный технический университет, г. Минск,
Республика Беларусь*

Профессиональные деформации – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса. Профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности.

Анализируя причины, препятствующие профессиональному развитию человека, А.К. Маркова [2] указывает на возрастные изменения, профессиональные деформации, профессиональную усталость, монотонию,