

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Любая деятельность, в том числе профессиональная, определяется конкретными потребностями и соответствующими им мотивами. Вся дистанция, в ходе которой реализуется мотив, удовлетворяется лежащая в его основе потребность, получается продукт деятельности и составляет психологическую сущность деятельности.

При всей сложности и мало изученности мотивационной сферы человека практическим ориентиром в мотивации личности является 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.

Кроме того, абсолютное доминирование какого-либо одного мотива профессиональной деятельности наблюдается сравнительно редко. Гораздо чаще мы имеем дело с сосуществованием двух, трех и более мотивов, побуждающих субъектов заниматься профессиональной деятельностью, Другими словами, профессиональная деятельность полимотивирована.

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.

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 дея-

тельности 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 выявлять 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 внимание факт, что более половины опрошенных 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 меньше значение придается резкому падению престижа профессии в общественном мнении, появившимися возможностями самореализации вне сферы своей деятельности.

В ходе исследований было установлено, что на фоне относительно высокого уровня мотивации профессиональной деятельности большинство не удовлетворены своим материальным положением, 41,7% опрошенных не удовлетворены 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, вместе 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 сферу 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 профессиональ-

ной 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, подчиненного мотиву, основу которого составляют высоко личностно значимые потребности.

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.), направленных на достижение конкретных целей (избежание наказания, имитация деятельности и т.д.).

Данные действия являются составными элементами в деятельности, направленной на реализацию личностно 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 личностно значимые потребности.

Данную категорию побуждает к выполнению своих функциональных особенностей сама технология профессиональной деятельности, в процессе которой удовлетворяются потребности в следующих сферах: личностная и профессиональная состоятельность; общение, самоутверждение. реализация своего личностного 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 типа 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 главными мотивами 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. Безусловно, в «чистом» виде такая мотивация вообще не встречается, психология человека значительно сложнее. Однако о такой мотивации можно говорить в тех случаях, когда данные мотивы превалируют 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 мо-

тивами 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 сомнения в том, что если вскрыть всю совокупность побуждений, которыми руководствуются субъекты в процессе профессиональной деятельности, то можно увидеть, что имеет место слияние, 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.

УДК 6:378

Романюк С.И., Якимович А.М., Туромша В.И.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ МЕТАЛЛОРЕЖУЩИХ СТАНКОВ И ИНСТРУМЕНТОВ

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Как известно, под информационными технологиями в широком смысле принято понимать совокупность действий по обработке информации с помощью компьютера. В более узком смысле, применительно к учебному процессу подготовки инженеров, информационные технологии – это обучение различным программным средствам, используемым в будущей профессиональной деятельности.

Использование информационных технологий – это не дань моде, оно предопределено объективно. Рыночные условия, в которых сегодня функционируют отечественные предприятия-производители, характеризуются существенным ростом потребительских требований к качеству, разнообразию, внешнему виду и функциональным возможностям приобретаемых товаров. Этот рост обусловлен и возможностью выбора из большого числа сходных предложений, и выросшей культурой приобретения товаров, и экономическими соображениями конкретного потребителя, и другими факторами. Товар должен удовлетворять потребностям покупателя, поэтому нет принципиальной разницы в подходах к приобретению предметов ширпотреба и, например, металлорежущих станков. Произвести такой товар можно только при условии настроенности производителя на удовлетворение требований потребителя. Если производитель именно так и настроен, то он безусловно постарается включить все рычаги, влияющие на решение этой задачи. Он неизбежно приходит к необходимости информатизации производственных процессов, как к инструменту, повышающему их **скорость, качество и гибкость**. Таким образом, информатизация является одним из наиболее важных направлений повышения эффективности и конкурентоспособности любого, в том числе и машиностроительного, производства.

Эта объективная тенденция информатизации производства получила понимание у большого числа руководителей предприятий. Однако ее реализация требует либо значительной пе-