

І. П. Радомський, завідувач кафедри фізичного виховання навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат педагогічних наук, доцент

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянуто теоретичні аспекти мотивації професійної діяльності. Мотивація є одним з основних понять, яке вживається для пояснення рушійних сил поведінки та діяльності. Однією з основних особливостей розвинутого людського знання є здатність здійснювати розумний вибір серед своїх власних потягів. Цей вибір здійснюється ієрархічно організованою мотиваційною сферою людини.

Ключові слова: мотивація; потреби; поведінка; професійна діяльність; установка.

Мотивація посідає провідне місце у структурі особистості та є одним з основних понять, яке вживається для пояснення рушійних сил поведінки та діяльності. Мотивація є своєрідним барометром суспільних відносин та змін, які в них відбуваються. Зміни в мотивації – важливий показник ефективності не тільки виховання, а й праці.

Дослідження проблематики мотивації трудової діяльності дають змогу визначити шляхи підвищення ефективності самої трудової діяльності, тому зазначені дослідження набувають особливого значення у рамках психології праці та психології управління.

Проблемам мотивації присвячені дослідження багатьох науковців (А. Маслоу, Ф. Герцберг, С. Л. Рубінштейн, О. М. Леонтьев, Д. Н. Узнадзе, В. І. Ковальов та ін.).

Успіх трудової діяльності багато в чому визначається здатністю працівників до ініціативної, творчої, пошукової роботи, також особливого значення набуває рівень розвитку такого виду мотивації, як мотивація професійного самовдосконалення працівників. Тільки за умов постійного морального, інтелектуального та фізичного самовдосконалення можливо досягти високих показників ефективності професійної

діяльності. Але практика виявляє очевидну демотивованість певної частини спеціалістів і, як наслідок, зниження стандартів та базових показників у їх професійному зростанні.

Проблема мотивації поведінки й діяльності – одна з основних у психології. Її дослідження набуває важливого значення як для теорії психології, так і для суспільної практики.

Природу інстинктів і потреб як джерел активності пояснюють: теорія біологічних спонук, якій віддають перевагу багато дослідників проблем мотивації діяльності людини, а також теорія оптимальної активації (Е. Даффі і Д. Хебба), яка заснована на законі Йеркса-Додсона.

Когнітивні теорії мотивації (Р. Боллс, Е. Десі, К. Фішер, Ж. Ньюттен) пояснюють форми поведінки, які пов'язані з такими почуттями, як допитливість або прихильність, а також із самими найвищими людськими потребами [1].

Теорія мотивації А. Маслоу, як й інші змістові теорії, ґрунтується на потребах та пов'язаних з ними чинниках, які визначають поведінку людей.

Згідно з теорією мотивації Д. МакКлелланда, поведінку людини мотивують три потреби: влада, успіх, визнання. В умовах сучасного бізнесу потреби вищого рівня є головними мотиваторами поведінки людини, тому що потреби нижчих рівнів уже значною мірою задоволені [2].

Теорія Ф. Герцберга ґрунтується на тому, що потреби поділяються на гігієнічні чинники, пов'язані з виробничим середовищем, та мотивації (потреби вищого рівня), пов'язані з характером і сутністю роботи. Тобто гігієнічні чинники стимулюють незадоволеність роботою; мотивації активно впливають на функціональну поведінку працівника.

Процесні теорії мотивації аналізують, яким чином людина розподіляє зусилля для досягнення конкретних цілей та обирає відповідну поведінку (В. Врум, Дж. Адамс, М. Карел, Л. Портер, Е. Лоулер, Дж. Аткінсон).

Комплексна теорія Портера–Лоулера заснована на засадах теорій очікувань (В. Врум) та справедливості (Дж. Адамс, М. Карел). Вона ґрунтується на взаємозв'язку: затрат праці, винагороди, рівня задоволеності.

Мотивуючими чинниками також є: здібності та характерні якості людини; усвідомлення своєї ролі в процесі праці; внутрішні винагороди; оцінення ймовірності отримати справедливую винагороду. Тобто рівень задоволеності працею визначається її результативністю, котра є результатом взаємодії зовнішніх та внутрішніх мотиваторів поведінки людини [3].

Теорія результативної валентності Дж. Аткинсона визначає, що успіх, вияв власних здібностей, мотивація діяльності залежать від прагнення індивіда досягти успіху чи уникнути неуспіху. Відповідно до того, який з цих мотивів переважає, індивід схильний виконувати завдання різної складності. Поведінку людини в процесі виконання роботи визначають позитивні (мотив успіху сильніший, ніж мотив неуспіху) та негативні цілі (мотив неуспіху сильніший ніж мотив успіху). Якщо цілі позитивні, то людина готова виконувати роботу середньої та великої складності, а також таку, що містить виклик. Негативно зорієнтована людина прагне легких завдань або настільки важких, що неуспіх не може її скомпрометувати [3].

Відповідно до положення про суспільній характер діяльності людини та її потреб, у рамках діяльнісного підходу тлумачився і зміст мотивів та цілей цієї діяльності.

С. Л. Рубінштейн указує, що мотив як усвідомлена спонукання конкретної дії виникає зі ставлення людини до ситуації, обставин, умов, в яких відбувається діяння. Вибір способу діяння відбувається через свідоме зіставлення умов, завдань, цілей, перспектив діяльності, що триває. Характер мотивації діяльності залежить від рівня домагань і рівня досягнень індивіда відповідно до предмета та цілей здійснюваної ним діяльності. Очікування успіху, передбачення перспективи у здійснюваному процесі – одна з найважливіших складових мотивації діяльності індивіда. Зміст мотивування завжди безпосередньо пов'язаний із предметом діяльності та суттю здійснюваних перетворень щодо цього предмета в процесі діяльності: мотивація завжди має конкретний предмет, тому має розглядатися відповідно до конкретного типу (виду) діяльності людини [4].

На засадах принципу єдності свідомості та діяльності сформульованого у працях С. Л. Рубінштейна і розвинутого потім О. М. Леонтьєвим був розгорнутий широкий фронт експериментальних робіт, теоретичним змістом яких було розкриття впливу тих чи інших умов діяльності на процес формування вмій, навичок, здібностей. У цих дослідженнях було показано, що процес формування вмій і навичок визначається не кількістю вправ, а його організацією як активної, цілеспрямованої діяльності суб'єкта, яка має для нього сенс. Водночас суттєвий вплив на цей процес справляють умови, за яких виникає потреба в пошуку орієнтирів, і можливість їх виділення, можливість порівняти отриманий результат з еталонним зразком.

На основі принципу єдності свідомості й діяльності О. М. Леонтьєвим було запропоновано схему діяльності. Згідно з цією схемою, діяльність співвідноситься з потребою суб'єкта, упередженою в мотиві, який може бути як усвідомленим, так і неусвідомленим.

Мотивування діяльності індивіда зумовлене діалектикою потреби й самого мотиву: до свого найпершого задоволення потреба “не знає” свого предмета, він ще має бути визначений. Тільки після виявлення предмета потреба набуває своєї конкретності, а її предмет стає мотивом. “Предмет потреби – матеріальний чи ідеальний, чуттєво сприйнятий, або даний тільки в уяві, в помисленому плані ми називаємо мотивом діяльності” [5].

У свою чергу, мотив зумовлює і спрямовує діяльність суб'єкта, постаючи в цілях, завданнях та інших складових процесу діяння. Тобто мотив пояснює, на що спрямована активність організму, заради чого зроблено вибір тих, а не інших актів поведінки.

Здійснення діяльності контролюється шляхом порівняння досягнутих проміжних і підсумкових результатів з тим, що було раніше запрограмованим. Задоволення потреби знімає мотиваційне напруження і, викликаючи позитивну емоцію, “стверджує” такий вид діяльності. Незадоволення потреби викликає негативну емоцію, посилення мотиваційного напруження і разом з тим – пошукової діяльності.

Мотиваційна сфера характеризується визначеністю для кожної людини, її своєрідністю. Мотиваційні сфери різних людей відрізняються одна від одної за змістом мотивації, структурою, ієрархією, силою та сталістю мотивів. Мотиваційна сфера особистості динамічна. Динаміка мотивів може бути як позитивною, так і негативною стосовно ефективності діяльності. Ці загальні характеристики динаміки мотиваційної сфери свідчать лише про формування, розвиток у певному напрямі, зміцнення мотиваційної сфери або її послаблення, що може виявитися у зміні ставлення до різних видів діяльності, переважності її вибору [6].

Мотиваційна сфера має досить складну структуру. Причому мотивація вибудовується в певну ієрархію не тільки у межах кожного виду діяльності, а й відбувається ранжування мотивації різних видів діяльності. Аналізуючи професійну мотивацію, виділяють мотиви як трудової діяльності взагалі, так і певного її виду (навіть у певних виробничих умовах, на конкретному виробництві, в певному колективі). У цьому разі першу групу мотивів іноді називають професійними, а другу – виробничими.

Отже, мотивація – це спонуки, які зумовлюють активність організму та визначають його спрямованість. Термін “мотивація” вживають у всіх галузях психології, які досліджують причини й механізми цілеспрямованої поведінки людей й тварин. За своїми виявами та функціями в регуляції поведінки регулюючі чинники можуть бути поділені на три відносно самостійні класи. Розглядаючи питання, чому в організмі взагалі виникає стан активності, аналізуються вияви потреб та інстинктів як джерел активності. Якщо вивчається питання, на що спрямована активність організму, заради чого зроблено вибір саме цих актів поведінки, досліджуються вияви емоцій, суб’єктивних переживань (прагнень, бажань та ін.) та установок у поведінці суб’єкта [7, с. 219–220].

Формування мотивації особистості характеризується переходом від однорівневої системи спонук до ієрархічно організованих комплексів спонук, які регулюються самоусвідомленням особистості.

Зміцненню мотивації професійної діяльності та її розвитку, підвищенню її сталості сприяють різноманітні

чинники: пізнання життя суспільства, існуючих суспільних відносин, цілеспрямоване виховання особистості, формування її спрямованості, систематична ефективна діяльність оптимальна її організація, своєчасний оціночний вплив, позитивний вплив колективу та ін.

Успіх професійної діяльності припускає оволодіння її операційною, організаторською, психологічною та моральною сторонами, а також узагальненими професійними знаннями й готовністю до реалізації оптимальних способів виконання трудових завдань [8].

Мотивація професійної діяльності має свою специфіку, яка виявляється як в особливостях структурно-ієрархічних характеристик, так і у змісті мотивів, потреб, установок, емоцій, які їй належать. Важливим у вивченні мотивації професійної діяльності є її динамічний аспект, який знаходить своє відображення у стадіях професійного становлення особистості (Т. В. Кудрявцев, А. В. Сухарєв, В. Ю. Шегурова, Т. Л. Ядришнікова та ін.).

Наприклад, Т. Л. Ядришнікова виділяє такі етапи професійного становлення особистості:

- 1) психологічно виражений вибір професії;
- 2) професійне самовизначення ("Я"-включеність);
- 3) високі показники діяльності;
- 4) майстерність – найвищий рівень оволодіння операціональною стороною діяльності, її творче виконання та сформованість індивідуального стилю [15].

Т. В. Кудрявцев та його колеги виділяють такі стадії професійного становлення особистості:

1. Виникнення та формування професійних намірів під впливом загального розвитку, початкового орієнтування та залучення до різних сфер праці в загальноосвітній школі.
2. Власне професійне навчання, тобто цілеспрямована підготовка до професійної діяльності.
3. Процес входження у професію, який характеризується активним її оволодінням та знаходженням свого місця в колективі.
4. Повна або часткова реалізація особистості в професійній праці [9].

Під час дослідження мотивації професійної діяльності виділяють низку аспектів, які зумовлюють її динаміку: вибір професії, адаптація до умов праці, подальша трудова діяльність.

Американський дослідник Ел Ро сформулював на основі теорії А. Маслоу вимоги, які молода людина має пред'являти до обраної професії.

На думку Ро, до обраної професії повинна бути пред'явлена безумовна вимога надання можливості задоволення первинних потреб людини, а також вимога задоволення потреб, які перебувають на можливо більш вищому рівні в ієрархії групи вторинних потреб. Ідеальним вибором професії він уважав такий вибір, який надавав би можливість для безперервного вдосконалення здібностей та підвищення потреб цієї особистості [10].

Остаточний вибір професійної діяльності здійснюється з урахуванням відповідності мотивації особистості та специфіки конкретної професії. Так, наприклад, професійна діяльність працівників органів внутрішніх справ має свої особливості, які знаходять відображення у професійній мотивації. Найбільш повною, диференційованою та придатною до практичного використання, на нашу думку, є класифікація В. Л. Васильєва, який виділяє п'ять основних типів професійної мотивації:

адекватний, який характеризується тим, що ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості, яка відповідає вимогам професійного та етичного характеру, що пред'являються професією;

ситуаційний, за яким вирішальний вплив на вибір професії справляють зовнішні чинники: матеріально-побутова зацікавленість, зовнішній престиж професії, її романтична привабливість;

конформістський. У цьому разі вибір професії відбувається під впливом референтної (суб'єктивно високо значущої: батьки, родичі, друзі та ін.) групи, норми якої для людини є головним регулятором поведінки. Такий вибір здійснюється без урахування особливостей своєї особистості, її дійсної спрямованості, здібностей. Цей тип мотивації трапляється в осіб, які випадково

опинилися на службі в органах внутрішніх справ, а також у дітей представників юридичних професій;

компенсаторний. Ця мотивація трапляється в осіб, які обирають професію працівника органів внутрішніх справ як галузь діяльності, в якій є можливість подолати в собі слабкі риси характеру (непевність, тривожність, помисливість, замкненість, переживання особистої неповноцінності, некомунікабельність та ін.) завдяки оволодінню професією, що вимагає вияву мужності, самостійності, рішучості й інших якостей;

кримінальний, який характеризується неявною антисоціальною спрямованістю, що, як правило, маскується правильними поясненнями. Ці люди прагнуть використати професію у своїх цілях, які не відповідають вимогам, що постають перед професіоналом. Для них характерні нечесність, безпринципність, схильність до авантюри, стереотипність у відповідях на запитання, знайомство тільки із зовнішньою стороною правоохоронної діяльності [1].

У дослідженнях багатьох науковців зазначено, що професійна майстерність, з одного боку, не може бути зведена до одного лише володіння професійними технологіями, але неодмінно повинна включати й оволодіння з боку професіонала низкою професіонально важливих особистісних якостей, які забезпечують здібності індивіда до оволодіння професією, до здійснення продуктивної професіональної діяльності. З другого боку, має зумовлювати наявність у професіонала відповідних особистісних якостей, які сприяють прагненню до професійного самовдосконалення [8; 11; 12].

Крім того, дослідження, які проводились на основі змістових і процесних теорій мотивації, дають змогу визначити, якою мірою й яким чином мотивація впливає на успішність професійної діяльності, що необхідно для розроблення відповідним чином орієнтованих програм виховання та підготовки майбутніх професіоналів, а також для створення оптимальних умов професійної діяльності, яка відповідає вимогам підтримки певного ступеня мотивування працівників та службовців результатами своєї праці, їх зацікавленості в удосконаленні своєї професійної майстерності [5; 9].

Розглянувши питання мотивації професійної діяльності, можна виділити такі позиції:

мотивація професійної діяльності має свою специфіку та динаміку, які знаходять відображення у виборі професії, адаптації до умов праці та в подальшій трудовій діяльності;

професійна діяльність і професійна мотивація виступають у тісному взаємозв'язку на усіх етапах професійного становлення особистості. Від психологічно обґрунтованого вибору професії залежить формування мотивації навчання такого виду діяльності й адаптація до умов праці в рамках конкретної професії. У свою чергу, успішна професійна адаптація сприяє формуванню позитивної мотивації для подальшої трудової діяльності.

Список використаних джерел

1. Сабуров А. С. Психология : курс лекций / Сабуров А. С. – К. : Леке, 1996. – 208 с.
2. Ньюстром Дж. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис ; пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптеревского. – СПб. : Изд-во “Питер”, 2000. – 448 с.
3. Власова А. М. Організаційна поведінка : навч. посіб. / Власова А. М., Савчук Л. М., Савінова В. Б. – К. : КНЕУ, 1998. – 96 с.
4. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – М. : Педагогика, 1989. – 328 с.
5. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции : курс лекций / Леонтьев А. Н. – М. : МГУ, 1994. – 62 с.
6. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности / Ковалев В. И. – М. : Наука, 1988. – 192 с.
7. Психология. Словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – [2-е изд., испр. и доп.]. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
8. Нечаев Н. Н. Психолого-педагогические основы формирования профессиональной деятельности / Нечаев Н. Н. – М. : Изд-во МГУ, 1988. – 110 с.
9. Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 1981. – № 2. – С. 20–30.

10. Ситников А. П. Акмеологический тренинг : Теория. Методика. Психотехнологии / Ситников А. П. – М. : Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.

11. Шадриков В. Д. Проблемы системного анализа профессиональной деятельности / Шадриков В. Д. – М. : Наука, 1982. – 185 с.

12. Рабочая книга практического психолога : технология эффективной профессиональной деятельности : пособие для специалистов, работающих с персоналом. – М. : Изд. дом “Красная площадь”, 1996. – 400 с.

13. Васильев В. Л. Юридическая психология : учебник для вузов / Васильев В. Л. – М. : Юрид. лит., 1991.