

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

И. И. Рифицкая

Белорусский государственный экономический университет,
Минск, Беларусь
irina.rifitskaya@mail.ru

Современный этап развития рыночных отношений в Республике Беларусь оказывает влияние не только на формы хозяйствования, ориентирующие ее на эффективное использование ресурсов, но и на рациональное использование кадрового потенциала и интеллектуальных возможностей личности. В этих условиях особенно важное значение приобретает проблема профессиональной мотивации работников, которая позволяет на уровне организации более полно раскрывать и использовать интеллектуальный потенциал персонала, а сотрудникам дает возможность удовлетворить более широкий спектр своих профессиональных и иных потребностей.

Мотивация – важнейшая составляющая эффективной деятельности. От нее зависит, насколько хорошо специалисты выполняют свою работу и добиваются поставленных целей, в том числе, например, и цели заработать больше денег. Индивидуальная эффективность деятельности находится в прямой и очень явной зависимости от мотивации. Она может компенсировать многие недостатки в уровне развития ряда профессионально важных качеств и в организации производственного процесса, но слабую мотивацию практически невозможно чем-либо компенсировать и восполнить [1].

Профессиональная мотивация личности может быть представлена как процесс стимулирования себя и других людей к достижению определенных профессиональных успехов. А также под профессиональной мотивацией понимается действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией; профессиональная мотивация формируется под влиянием факторов окружающей действительности [4].

Мотивацию к профессиональной деятельности, или профессиональную мотивацию, также рассматривают как динамичный, меняющийся и непрерывный процесс, происходящий под влиянием объективных и субъективных факторов. Структуру профессиональных мотивов можно выявлять на разных этапах профессионального развития человека: на этапе выбора профессии; в процессе работы по избранной специальности; при смене рабочего места [6].

Уровень мотивации к деятельности зависит от характера мотивирования субъекта, т. е. побуждения человека к выполнению трудовых задач путем активизации его потребностно-волевой сферы. Мотиваторы – психологические факторы, участвующие в конкретном мотивационном процессе и определяющие принятие человеком решения на то или иное поведение [1].

Е. П. Ильин выделяет следующие группы мотиваторов:

- нравственный контроль (наличие нравственных принципов);
- предпочтения (интересы, склонности);
- внешняя ситуация;
- собственные возможности (знания, умения, качества);
- собственное состояние в данный момент;
- условия достижения цели (затраты усилий и времени);
- последствия своего действия, поступка [5].

Мотивация профессиональной деятельности носит специфический характер по отношению к мотивации поведения вообще. Именно поэтому применительно к задачам диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности рассматривают также, какие потребности побуждают человека выполнять ту или иную деятельность (содержательные теории мотивации) и как возникает намерение выполнить (или не выполнить) конкретное задание, достичь вполне определенной цели (процессуальные теории мотивации) [1].

Мотивация профессиональной деятельности напрямую связана с удовлетворенностью профессией. Удовлетворенность профессией – это интегративный показатель, который отражает отношение субъекта к избранной профессии. Он совершенно необходим и чрезвычайно важен именно как обобщенная характеристика. Низкая удовлетворенность профессией в большинстве случаев становится причиной текучести кадров. Кроме того, от удовлетворенности избранной профессией в немалой степени зависит и психическое здоровье человека. Его сохранению способствует также высокий уровень профессионализма – один из решающих факторов преодоления психологического стресса.

К сожалению, в литературе не имеется данных о специальных исследованиях влияния особенностей мотивационной сферы субъекта деятельности на уровень его профессиональной пригодности. Однако многочисленные косвенные сведения указывают на наличие многообразных связей между указанными свойствами личности и субъекта деятельности. Можно утверждать,

что содержание мотивов, их целевая направленность, интенсивность и широта выраженности, структура и специфичность для разных видов деятельности оказывают регулятивное влияние на успешность освоения профессии, эффективность деятельности, удовлетворенность трудом, развитие личности, что в конечном итоге и определяет уровень профессиональной пригодности субъекта. В то же время динамика, развитие мотивационной сферы на этапах жизненного и профессионального пути в значительной степени предопределяет изменение степени профессиональной пригодности. Следовательно, диагностика и прогнозирование профессиональной пригодности должны предусматривать оценку состояния мотивационной сферы, конкретная особенность которой (по частным характеристикам мотивов и целей деятельности) для определенной профессии, вида деятельности должна определяться на основании психологического анализа профессиональной деятельности.

Более точно профессиональную мотивацию охарактеризовала Ю. Е. Иванова, отметив, что профессиональная мотивация личности может быть представлена как процесс стимулирования себя и других людей к достижению определенных профессиональных успехов [5].

Для изучения мотивации и эффективности профессиональной деятельности работников сферы торговли были предложены следующие методики: опросник «Мотивация достижения» А. Мехрабиана, опросник «Изучение мотивации профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. Реана, опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» А. В. Батаршева.

Анализ полученных данных методики «Мотивация достижения» А. Мехрабиана позволил сделать следующие выводы: по шкале «Стремление к успеху» у одного респондента диагностируется высокий показатель, что составило 3,4 % от данной выборки. У 29 респондентов (96,6 %) выражена мотивация «Избегание неудачи», это говорит о том, что данные работники в любой ситуации действуют так, чтобы избежать неудачи, особенно там, где результаты его деятельности воспринимаются и оцениваются другими людьми. Работники, мотивированные на успех, проявляют большую настойчивость в достижении поставленных целей. При слишком легких и очень трудных задачах они ведут себя иначе, чем те, кто мотивирован на неудачу. При доминировании мотивации достижения успеха человек предпочитает задачи средней или слегка повышенной степени трудности, а при преобладании мотивации избегания неудачи – задачи наиболее легкие и наиболее трудные. Избегают ответственных заданий, изыскивают причины отказа от них. Ставят перед собой неоправданно завышенные цели; плохо оценивают свои возможности. Таким образом, анализ результатов показал, что наиболее низкие показатели мотивации достижения были выявлены у специалистов, мотив которых направлен на избегание неудачи (96,6 % из всех испытуемых). Это свидетель-

ствуем о том, что данная часть выборки склонна к переоценке своих успехов в свете неудач, что, очевидно, объясняется эффектом контроля ожиданий. При выполнении заданий проблемного характера в условиях дефицита времени результативность деятельности ухудшается. Характеризуются, как правило, меньшей настойчивостью в достижении цели.

Высокие результаты мотивации достижения были выявлены у 3,4 % испытуемых. Предприниматели с такой мотивацией обычно активны, инициативны. Если встречаются препятствия – ищут способы их преодоления. Продуктивность деятельности и степень ее активности в меньшей степени зависят от внешнего контроля. Отличаются настойчивостью в достижении цели, склонны планировать свое будущее на большие промежутки времени.

Методика «Исследование деятельностной мотивационной структуры» К. Замфира в модификации А. Реана направлена на диагностику трех мотивов личности: внутреннюю мотивацию (ВМ), внешнюю положительную мотивацию (ВПМ) и внешнюю отрицательную мотивацию (ВОМ). Таким образом, анализ результатов показал, что у респондентов выражена внешняя положительная мотивация, которая связана с удовлетворением потребностей социального престижа, а также потребности в уважении коллег, материальных благах, реализации индивидуальных способностей, т. е. те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. У 66,6 % испытуемых преобладает внешняя положительная мотивация.

У 16,7 % преобладает внутренняя мотивация, которая понимается как то, что порождается в сознании человека самой трудовой деятельностью: понимание общественной полезности, удовлетворение работой, т. е. результат и процесс труда. Внутренняя мотивация возникает из потребности самого человека, поэтому на ее основе он трудится с удовольствием без какого-либо внешнего давления.

И у 16,7 % испытуемых преобладает внешняя отрицательная мотивация, к ней относится боязнь осуждения, потребность самозащиты.

В исследовании у 66,6 % испытуемых выражена средняя побудительная сила мотивационного комплекса.

Считается, что для высокой эффективности труда наиболее благоприятно такое соотношение между рассмотренными видами мотивации, при котором центральное место занимают внутренние мотивы (ВМ) и исключения, по возможности, или ограничения внешних отрицательных (ВОМ): ВМ – ВПМ – ВОМ. Чем больше сдвиг величин вправо, тем хуже отношение индивида к выполняемой трудовой деятельности, тем меньше побудительная сила мотивационного комплекса. Из полученных данных мы видим, что уровень мотивационного комплекса средний, т. к. преобладает схема ВМ < ВПМ > ВОМ.

Методика «Определение интегральной удовлетворенности трудом» А. В. Барташева направлена на диагностику удовлетворенности личности своим тру-

дом. Как показали результаты опросника, 17 представителей выборки (58 %) имеют высокий уровень удовлетворенности трудом. Это говорит о том, что у испытуемых преобладает позитивное эмоциональное состояние, проистекающее из оценки своей работы или производственного опыта, которое является результатом восприятия того, насколько хорошо работа обеспечивает важные с их точки зрения потребности. 11 представителей выборки (35 %) имеют средний уровень, 2 испытуемых (7 %) – низкий уровень. Это значит, что испытуемые не удовлетворены социальным статусом, имеют негативное эмоциональное состояние.

В связи с этим для того чтобы быть достаточно успешными, идти в одну ногу с быстро меняющимися экономическими и другими условиями, необходимо формировать в себе правильные социально-психологические установки для эффективной мотивации. Формировать направленность не только на себя, но и на задачу, которую следует выполнить.

Для устранения отрицательной мотивации требуется:

- определение краткосрочных и долгосрочных целей;
- общение;
- перерыв на отдых;
- овладение умениями и навыками саморегуляции;
- сохранение положительной точки зрения;
- контроль эмоций, возникающих после завершения намеченной работы;
- ведение здорового образа жизни [3].

Личности, нацеленные на успех, обычно активны, инициативны. Если встречаются препятствия, то ищут способы их преодоления. Продуктивность деятельности и степень ее активности в меньшей степени зависят от внешнего контроля. Отличаются настойчивостью в достижении цели. Склонны планировать свое будущее на большие промежутки времени [5].

Предпочитают брать на себя средние по трудности или же слегка завышенные, хоть и выполнимые обязательства. Ставят перед собой реально достижимые цели. Если рискуют, то расчетливо. Обычно такие качества обеспечивают суммарный успех, существенно отличающийся как от незначительных достижений при заниженных обязательствах, так и от случайного везения при завышенных. Наблюдается тенденция к переоценке своих неудач в свете достигнутых успехов. При выполнении заданий проблемного характера, а также в условиях дефицита времени результативность деятельности, как правило, улучшается. Склонны к восприятию и переживанию времени как «целенаправленного и быстрого», а не бесцельно текущего.

Привлекательность задачи возрастает пропорционально ее сложности. В особенности это проявляется на примере добровольных, а не навязанных извне обязательств. В случае же неудачного выполнения такого навязанного задания его привлекательность остается, тем не менее, на прежнем уровне.

Работники, мотивированные на успех, обычно ставят перед собой в деятельности некоторую положительную цель, достижение которой может быть однозначно расценено как успех. Они отчетливо проявляют стремление во что бы то ни стало добиваться только успехов в своей деятельности, ищут такую деятельность, активно в нее включаются, выбирают средства и предпочитают действия, направленные на достижение поставленной цели. У таких людей и в их когнитивной сфере обычно имеется ожидание успеха, т. е., взявшись за какую-нибудь работу, они обязательно рассчитывают на то, что добьются успеха, уверены в этом. Они рассчитывают получить одобрение действий, направленных на достижение поставленной цели, а связанная с этим работа вызывает у них положительные эмоции. Кроме того, для них характерна полная мобилизация всех своих ресурсов и сосредоточенность внимания на достижении поставленной цели.

Предлагаем следующие методы повышения мотивации, которые на практике показали свою эффективность:

1. Ставьте перед собой цели. Составьте четкий план действий для их достижения.

2. Совершенствуйтесь. Первый шаг на пути самосовершенствования состоит в том, чтобы начать сознавать себя, свои потребности и свойственные им формы активности.

3. Последовательно и настойчиво реализуйте свой личный профессиональный план самореализации.

4. Определите свои сильные стороны, развивайте их.

5. Расширьте свой круг общения.

6. Планируйте свое побуждающее будущее, создайте полный мысленный образ себя в будущем [7].

В конце прошлого века в западных странах получили широкое распространение мотивационные тренинговые программы для бизнесменов. Практически все они были направлены на развитие мотивации достижения у представителей деловой среды. Инициатор этих курсов Д. Макклелланд считал, что мотивация достижения предпринимателей является необходимой промежуточной переменной, стимулирующей общее экономическое развитие любой страны. Другими словами, он считал, что для того чтобы интенсифицировать экономический рост той или иной отрасли промышленности той или иной страны, недостаточно создать совокупность благоприятных экономических условий: крайне важную роль играет «человеческий фактор». При прочих равных условиях более высоких экономических успехов достигают те предприятия (отрасли, страны), во главе которых оказываются люди с высокой мотивацией достижения. Многие из этих идей были апробированы на курсах мотивационного тренинга в ряде развивающихся стран, и получены весьма неплохие результаты.

Список использованных источников

1. *Бодров, В. А.* Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / В. А. Бодров. – М. : Персэ ; Логос, 2007. – 175 с.
2. *Бодров, В. А.* Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие / В. А. Бодров. – М. : Персэ, 2001. – 511 с.
3. *Вилюнас, В. К.* Психология развития мотивации / В. К. Вилюнас. – СПб. : Речь, 2006. – 352 с.
4. Процессуальные теории мотивации: краткий обзор [Электронный ресурс] // Галютдинов. – Режим доступа: <http://galyautdinov.ru/post/processualnye-teorii-motivacii>. – Дата доступа: 20.02.2019.
5. *Иванова, Е. М.* Основы психологического изучения профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. М. Иванова. – Режим доступа: <http://padaread.com/?book=33612&pg=176>. – Дата доступа: 20.02.2019.
6. *Ильин, Е. П.* Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
7. Рекомендации по повышению мотивации к труду, самореализации, коррекции психологического состояния [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tverczn.ru/obuchenie/66-rekomendatsii-grazhdanam-po-povysheniyu-motivatsii-k-trudusamorealizatsii-korreksii-psikhologicheskogo-sostoyaniya>. – Дата доступа: 21.02.2019.