

УДК 159.9

**МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ЛИЧНОСТИ
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Тхагалижокова Любовь Владимировна
*Кубанский государственный университет,
г. Краснодар, Россия*

В статье на основе анализа ряда публикаций предложен обобщенный перечень мотивов, актуальных для периода ранней профессионализации личности. Перечень может служить основой для сравнения и мониторинга динамики мотивационных профилей молодых специалистов, оптимизации систем их стимулирования, для управления профессиональной самореализацией

Ключевые слова: ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, МОТИВАЦИЯ ТРУДА, СТИМУЛИРОВАНИЕ, МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ, МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ, МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

UDC 159.9

**MOTIVATIONAL FACTORS OF THE YOUNG
SPECIALIST**

Tkhagalizhokova Lubov Vladimirovna
Kuban State University, Krasnodar, Russia

A generalized list of motives which are topical for the period of personality's early professionalization is suggested in the article. It is made on the ground of the analysis of a series of publications, devoted to this problem. The list can serve as the basis for comparison and monitoring of the dynamics of young specialists motivational profiles; the optimization of the systems of stimulating them, and the management of the professional self-actualization

Keywords: PSYCHOLOGY OF PERSONALITY, JOB MOTIVATION, STIMULATION, MOTIVATIONAL FACTORS, MOTIVATIONAL PROFILE OF PERSONALITY, YOUNG PROFESSIONALS

В психологической науке никем не оспаривается положение, что эффективная профессиональная деятельность, наряду с операционными компонентами (знаниями, умениями и навыками), также включает компоненты мотивационные (мотивы, интересы и отношения). Однако психологические аспекты профессиональной деятельности молодых специалистов, проблемы их адаптации в профессии изучаются чаще со стороны формирования операционных компонентов, чем со стороны мотивационных, личностных. Утвердившийся в последнее время компетентностный подход не изменил этой тенденции.

Мотивация есть специфический вид психической регуляции поведения и деятельности [9]. Проблемы мотивации давно привлекают внимание психологов, но многое здесь остается недостаточно изученным. Значительный вклад в развитие теорий мотивации применительно к трудовой деятельности человека внесли работы С. Адамса, К. Альдерфера, В. Врума, Ф. Герцберга, Э. Лоулера, П. Лоуренса, Д. Макгрегора, Д. Макклеланда, А. Маслоу, Л. Портера, Б. Скиннера, Ф. Тейлора, и других авторов. М.П.

Фоллетт, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер разрабатывали методы активизации деятельности работников, улучшения социальной атмосферы на предприятиях. Ч. Барнард, А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор, Р. Лайкерт дали научное обоснование роли мотивов и потребностей человека в трудовой деятельности. Отечественные исследования второй половины XX века представлены работами Л.И. Божовича, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, В.А. Ядова, П.М. Якобсона.

Соотношение деятельности и мотива как личностного образования не простое и неоднозначное. Тот или иной мотив, возникающий у личности и побуждающий ее к определенной деятельности, не всегда в этой деятельности исчерпывается, тогда как, завершив деятельность, личность начинает другую. В процессе деятельности мотив может измениться, и, напротив, при сохранности мотива может измениться выполняемая деятельность. Между развитием мотива и овладением деятельностью могут возникать и обычно возникают рассогласования. Иногда формирование мотива опережает формирование деятельности, а иногда, напротив, отстает. И то и другое сказывается на ее результате.

Несмотря на широкий круг теоретических исследований и практический опыт в отношении мотивации, в теории и практике мотивации молодых специалистов остается немало аспектов, рассмотренных недостаточно полно. На этом основании, изучение особенностей, присущих только мотивации молодых специалистов представляется нам актуальной.

Направленность доминирующих мотивов личности на этапе ранней профессионализации, по мнению многих исследователей, влияет на выработку жизненной позиции, конкретизацию жизненных планов [1, 4, 8]. Иными словами, «мотивационный портрет» личности молодого специалиста не только формирует поведенческие отношения в ходе самореализации личности и ее профессионального развития в начале профессиональной

деятельности, но и влияет на дальнейшую жизнь индивида через реализацию намеченных ранее жизненных планов.

Составление общего перечня мотивов, наиболее актуальных личности молодого специалиста, дает возможность при использовании соответствующих средств диагностики сравнивать выраженность тех или иных факторов у конкретных субъектов в единой системе координат, прогнозировать и управлять процессами эффективной профессиональной реализации. С другой стороны, это дает возможность конструировать эффективные системы мотивации и стимулирования в работе с молодыми специалистами, использовать их в конкретных организациях.

Цель данной статьи – на основе анализа литературы и собственного исследования определить перечень мотивов, наиболее актуальных для личности в период ранней профессионализации. Роль этих мотивов (шире – мотивационных факторов) трудно переоценить, поскольку они, как правило, оказывают влияние на формирование жизненной позиции индивида, его успешную профессиональную реализацию.

Попытки получения универсальной классификации потребностей, мотивов или ценностей всегда осложнялись тем, что одни мотивы часто служат «прикрытием» для других, а эти другие в свою очередь могут служить своеобразной кулисой для действительно центральных мотивов, которым и следует человек. Некоторые психологи подчеркивают, что для определения «мотивационного портрета» личности «важно устанавливать не только направленность ее доминирующих мотивов (чего именно хочет человек), но и уровень качественной определенности его мотивационной системы, ведомой ценностями» [6, стр. 91].

Мотивационная сфера имеет сложное строение и не является однородным феноменом, который может быть оценен лишь по фактору силы – больше мотивации или меньше. Мотивация к профессиональной деятельности определяется сложным, постоянно меняющимся соотношением раз-

ных побуждений (или мотивов) и их иерархией, которые и формируют мотивационный профиль личности.

Развитие представлений о мотивации специалистов стимулируется запросами практики, в частности задачами управления мотивацией работников предприятий и организаций. А.А. Лузаков отмечает, что в теории и практике менеджмента для выявления специфики мотивации отдельных групп и индивидов чаще всего используются простые одномерные или двумерные описательные модели мотивации. В них рассматриваются такие критерии различения, как, например, ориентация работника на задачу или на отношения, на процесс или результат, на достижение успеха или избегание неудачи. В такой модели учитывается только одна потребность / мотив без полной картины специфики мотивации личности. В этом случае о «профиле мотивации» можно говорить лишь условно [6].

Мы придерживаемся точки зрения исследователей, которые полагают, что мотивационный профиль — это совокупность основных потребностей и ценностей работника, а также степень их выраженности [10]. Мотивационный профиль составляется путем сопоставления значимости ряда мотивационных факторов. Такой подход предполагает, что мотивация всегда индивидуальна, и лишь необходимость оптимизации управленческих процессов, экономии времени и иных ресурсов заставляет использовать методы мотивации, рассчитанные на «среднего» индивида.

Одним из известных тестов, используемых при составлении мотивационного профиля сотрудников, является опросник «мотивационный профиль», разработанный Ш. Ричи и П. Мартином. Он позволяет выявить относительную ценность для субъекта двенадцати мотивационных факторов. Опросник «Мотивационный профиль» прошел проверку на валидность, надежность, структуру шкал на американских выборках, но пока недостаточно адаптирован для применения в России. В частности, это касается структуры шкал, самого перечня из 12 «потребностей» работника. Между

некоторыми мотивационными факторами (потребностями) различия не очевидны, что приводит к тому, что обследуемые и управленцы их путают, а многим из них этот перечень представляется избыточным.

До появления убедительных эмпирических исследований по валидации методики на российских выборках, остается возможность теоретического анализа списка мотивационных факторов, предложенного авторами модели «Мотивационный профиль», с целью его возможного сокращения. Тем более что сами авторы не исключают такую возможность ввиду разной степени важности мотивационных факторов на практике [10].

Отметим, что более компактный, «сокращенный» список факторов, формирующих мотивационный профиль личности, может быть целесообразен в отношении молодых специалистов, но не обязательно будет оптимальным в отношении субъектов, имеющих большой опыт работы. По мере профессионализации мотивационная структура личности становится более индивидуализированной, а значит, для качественного составления мотивационного профиля необходимо учитывать большее число факторов и их иерархию. В начале трудовой деятельности мотивы более однородны и взаимосвязаны, и сокращение списка мотивационных факторов избавляет от трудоемкости и громоздкости в составлении мотивационного профиля [3].

Поскольку в деятельности человека присутствуют в большей или меньшей степени разные мотивы, для получения более полной картины состояния мотивационного профиля молодого специалиста возможен комплексный подход, сочетающий использование нескольких методик или результатов нескольких исследований.

Авторы методики «Мотивационный профиль» отмечают, что им не удалось обнаружить существенных различий в ответах представителей различных видов деятельности, так как различия между отдельными индивидуумами более существенны и глубоки, нежели различия между профес-

сиями [10]. Также исследователи отмечают, что «различия между индивидуумами в пределах какой-либо группы или в пределах какой-либо страны были весьма разительными; межгрупповые же различия, так же как и межнациональные, практически не просматриваются» [10].

Исследователи отмечают, что по своей природе мотивационный профиль – одновременно относительно стабильная, и в то же время довольно непостоянная конструкция [6, 10, 11]. Мотивационный профиль может демонстрировать удивительную стабильность. Ш. Ричи и П. Мартин пишут, что сорок пять респондентов, заполнявших опросник на мотивационный профиль, повторили эту процедуру с интервалом в два – четыре года и продемонстрировали последовательность и постоянство в своих ответах. Причем некоторые из респондентов успели за это время существенно продвинуться в своей карьере и претерпеть крупные жизненные перемены; и тем не менее при сопоставлении их результатов за разные годы были выявлены лишь незначительные расхождения [10]. Этот факт позволяет нам для составления перечня мотивационных факторов, актуальных личности молодого специалиста, использовать исследования, проводимые на выборках респондентов с разным опытом работы.

Однако мотивационный профиль может быть нестабилен в соответствии с динамичной природой самих потребностей (сообразно их качественному и количественному росту, своеобразным сравнением с общепринятым стандартам в определенной социальной группе). Это не позволяет без критического анализа использовать исследования, проводимые в группах респондентов с разным опытом работы, для составления «универсального» мотивационного профиля профессионала.

Л.Ю. Шадрина на основании анализа результатов эмпирического исследования мотивационных стимулов сотрудника, влияющих на формирование мотивационного профиля, выделяет четыре группы мотивов, связанных с трудом: 1) мотивы, формирующиеся на основе материального суще-

ствования — они связаны с оплатой труда; 2) мотивы, формирующиеся на основе потребностей социального существования (социальный статус, престиж труда, возможность продвижения); 3) мотивы, формирующиеся на основе потребностей духовного и интеллектуального развития - возможность самореализации человека; 4) особая группа мотивов, которая связана не собственно с удовлетворением потребностей, а с опасением потерять имеющиеся возможности их удовлетворения [12] .

Е.А. Стрижова и А.Н. Гусев в своем исследовании эмпирически выделили 16 мотивов (мотивационных объектов) трудовой деятельности: стабильность, уверенность в завтрашнем дне; карьерный рост; статус; интересная работа, где я могу максимально реализовать себя; быть полезным людям; результат работы; увольнение; избежать конфликтных ситуаций; организация и оптимизация работы; благополучие семьи; отпуск; признание моих заслуг; удовольствие, вдохновение от работы; профессиональное и личное развитие; уважение коллег и деньги [2]. Данный список мы также учитывали при составлении перечня мотивационных факторов, составляющих мотивационный профиль специалиста.

Применительно к трудовой деятельности С.Г. Москвичев интерпретирует схему Маслоу как наличие у работников мотивов труда, расположенных на пяти уровнях:

- необходимость удовлетворения естественных потребностей (а еде, одежде, жилье и т.д.);
- стремление иметь гарантированную работу;
- возможность социальных контактов, общения во время работы;
- желание получить признание, уважение коллег, быть популярным;
- стремление реализовать в работе все свои потребности (самоактуализация и самоутверждение в труде) [9].

Проанализировав работы по данной теме, мы выделили те мотивационные факторы, которые упоминаются чаще всего, фигурируют во всех

или в большинстве публикаций. Это уровень дохода, социальное признание, повышение уровня квалификации, комфортные условия труда, возможность общения с людьми и карьерный рост.

При формировании списка мотивационных факторов, актуальных личности молодого специалиста, мы также опирались на ERG-теорию К. Алдерфера, которая развивает и уточняет концепцию А. Маслоу о «пирамиде» потребностей [7], в частности, укрупняет пять классов потребностей в три. Есть данные об эмпирическом подтверждении такой классификации с помощью опросников [5]. По К. Алдерферу три класса мотивов включают в себя первичные потребности (обеспечивающие существование), социальные потребности (в принадлежности, аффилиации) и потребности в росте и развитии [13].

Выделяемые нами факторы для описания мотивационного профиля молодого специалиста можно рассматривать как элементы, принадлежащие к классам мотивов ERG-теории (таблица 1). Фактор «уровень дохода» упоминается в двух классах мотивов, т.к. личность может по-разному интерпретировать причину важности данного мотивационного фактора в зависимости от приверженности к определенному мотивационному типу.

Таблица 1 - Распределение мотивационных факторов, актуальных личности молодого специалиста в соответствии с классами мотивов по К. Алдерферу

Классы мотивов по Алдерферу	Мотивационные факторы, актуальные личности молодого специалиста
первичные потребности (обеспечивающие существование)	уровень дохода комфортные условия труда
социальные потребности (в принадлежности, аффилиации)	уровень дохода социальное признание возможность общения с людьми
потребности в росте и развитии	повышение уровня квалификации, карьерный рост

Таким образом, список мотивов, актуальных периоду ранней профессионализации, оказался лаконичней списка мотивационных факторов

Ш. Ричи и П. Мартина. Различия между предложенными мотивами (мотивационными факторами), как показал наш предварительный опрос, очевидны для исследователей и респондентов. Этот перечень мотивационных факторов лишен громоздкости, но достаточен для составления мотивационного профиля.

Выделенные мотивационные факторы могут быть полезны для описания мотивационного профиля личности не только в период начала ее профессиональной деятельности, но и как схема для прогноза динамики мотивационного профиля индивида, для управления профессиональной реализацией индивида, построения эффективных систем мотивации и стимулирования молодых специалистов.

Литература

1. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ, - 2001. - 511 с.
2. Гусев, А.Н. Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики / А.Н. Гусев, Е.А. Стрижова // Национальный психологический журнал, - М.: МГУ имени М.В. Ломоносова, - 2010. - № 1 (3). - С. 128-133.
3. Джумагулова, А. Ф. Особенности профессиональной мотивации молодых специалистов (на примере работников металлургических предприятий): дис. ...канд. псих. наук / Джумагулова Алена Федоровна. - СПб., 2010. - 215 с.
4. Дубнякова, А.И. Анализ исследований в области мотивационных предпочтений сотрудников ОВД / А.И. Дубнякова, С.А. Хвезенко // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, - СПб., - 2007. - № 4 (36). – С. 184-188
5. Лузаков, А.А. Личность как субъект познания: категоризация при восприятии другого человека: монография / А.А. Лузаков. – Краснодар: Кубанский гос ун-т, - 2007. – 273 с.
6. Лузаков, А.А. Построение мотивационных профилей как условие эффективного управления мотивацией персонала / А.А. Лузаков // Актуальные проблемы управления персоналом и организационной психологии: материалы II Всерос. науч.-практ. конф. / отв. ред. А.А. Лузаков. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, - 2010. – 212 с.
8. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. / Пер. с англ. Татлыбаевой А.М. - СПб.: Евразия, - 1999. – 478 с.
9. Миронова, Т.Л. Карьерные ориентации и мотивация трудовой деятельности менеджеров / Т.Л. Миронова // Вестник Бурятского университета. Психология. Социальная работа, – Улан-Удэ, - 2008. - № 5. – С. 35-50
10. Москвичев, С.Г. Мотивация, деятельность и управление / С.Г. Москвичев. – Киев: КНЭУ, - 2003. - 490 с.
10. Ричи, Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин / Пер. с англ. Климова Е. - М.: Юнити-Дана, - 2004. - 393 с.
11. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - М.: Журнал «Управление персоналом», - 2005. – 280 с.

12. Шадрина, Л. Ю. Комплексное исследование социальных технологий в системе управления в рамках авторского проекта ЦМОРКК / Л.Ю. Шадрина // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд: сборник материалов 1-й Международной научно-практической конференции, — Новосибирск: СИБПРИНТ, - 2010. – С. 380-287.

13. Alderfer C.P. An empirical test of a new theory of human needs // Organizational behavior and human performance. 1969. №5.