



Предложенную модель можно рассматривать с различных точек зрения. Передвижение по всем четырем секторам дает фигуру восьмерки. У большинства мужчин и женщин превалирует какой-то один излюбленный стиль, однако для успешной деятельности в профессиональной сфере личность «должна» уметь действовать, сочетая в себе гармоничное единство всех возможных вариантов из модели Г. Хилла. По мнению исследователя, проанализировав отрицательные стороны нынешней модели поведения, специалист полнее раскрывает свой личностный потенциал.

Гармоничное сочетание мужского и женского стиля поведения наблюдается у андрогинных личностей, интегрирующих женский эмоционально-экспрессивный стиль с мужским инструментальным. С точки зрения С. Л. Бем, андрогиния обеспечивает большие возможности социальной адаптации, связана с ситуативной гибкостью, высоким самоуважением, мотивацией к достижениям, способностью оказывать влияние на людей [1]. Данные характеристики особенно важны в профессиональной деятельности, так как способствуют благоприятным взаимоотношениям с коллегами по работе, выполнению профессиональных обязанностей и в целом содействуют карьерному росту.

В 2006—2008 годах были проведены комплексные исследования, касающиеся особенностей гендерной идентификации у юношей и девушек (в исследовании участвовали юноши и девушки 15—18 лет (жители г. Минска) в количестве 418 человек). Немаловажную роль играло выявление позиции юношества относительно профессиональных ролей мужчин и женщин. Было отмечено, что в среднем указание девушек на профессиональные роли превышает данное значение у юношей (45 % к 35 %). Данный факт отражает влияние гендерных стереотипов на представление юношества о себе, но в то же время значимость профессионального статуса для женского пола отражает современные воззрения о предназначении женщины в обществе в качестве его деятельного субъекта. Для успешной реализации профессиональных ролей подчеркивается значимость преобладания гендерно-нейтральных характеристик личности, однако положительное отношение к себе юношей и девушек наблюдается в большей степени при преобладании маскулинных качеств, нежели фемининных.

Современная молодежь также высказала свою точку зрения относительно личностных качеств мужчин и женщин-лидеров в профессиональной деятельности. По мнению юношей, женщина-лидер должна быть в первую очередь умной (66 %), обаятельной и привлекательной (56 %), понимать других людей (44 %). Далее выделяются такие качества, как целеустремленность (31 %), смелость, решительность (28 %), жесткость и авторитаризм (19 %). Как видно из данного перечня, лишь одно качество можно отнести к традиционно женской роли — понимание других. Все остальные характеристики входят в модель мужской (маскулинной) роли. Личностный портрет мужчины-лидера имеет сходные черты с представителями женского пола. Однако в мужчине больше подчеркивается жесткость и авторитаризм (28 %), а также смелость и решительность (28 %). Только лидеры — представители мужского пола — должны обладать силой и превосходной физической формой (25 %) для того, чтобы быть привлекательными. Современная тенденция социального развития такова, что необходимость наличия обаяния и привлекательности как для мужчин, так и для женщин является важным условием их успеха. Юношество также отмечает еще одно не главное, но важное условие: наличие стабильных доходов и возможность чувствовать себя финансово-защищенным — деньги (19 % и 16 %).

По мнению девушек, женщине-лидеру не мешают ее интеллектуальные способности понимать и взаимодействовать с другими людьми (63 %), обаяние и привлекательность (45 %) должны сочетаться с силой личности (47 %), целеустремленность (42 %) способствует упорному достижению цели (34 %). В мужчине-лидере девушки ценят силу личности (58 %), интеллектуальные способности (55 %), способность понять другого человека (47 %). Обаяние и привлекательность, справедливость, упорство и целеустремленность важны для успешного мужчины в равной степени (39 %).

Следует отметить, что портреты мужчин и женщин-лидеров с точки зрения юношей и девушек имеют сходные характеристики. Как правило, набор этих характеристик включает в основном маскулинные свойства, которые в принципе обеспечивают социальную успешность. Однако примечателен факт выделения характеристики «понимание других людей» в личностных портретах мужчин и женщин-лидеров. Это свидетельствует в пользу андрогинной модели личности, гармоничного сочетания основных принципов восьмерки Г. Хилла: динамика — статика («делать — быть») и мужское — женское.

Таким образом, для успешной профессиональной деятельности личность должна обладать определенным набором личностных качеств, которые представляют собой гармоничное сочетание как мужских, так и женских характеристик. Удовлетворенность профессией в меньшей степени зависит от биологического пола, и в большей степени определяется личностным фактором, социально-психологическими особенностями мужчин и женщин.

#### Литература:

1. Бем, С. Л. Линзы гендера : трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С. Л. Бем. — М., 2004. — 336 с.
2. Ильин, Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е. П. Ильин. — СПб., 2002. — 544 с.
3. Клег, Б. Интенсивный курс : управление людьми / Б. Клег, П. Бич ; пер. с англ. В. Г. Панов. — М., 2004. — 422 с.

## ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

Т. Ю. Шлыкова (г. Минск)

При всем многообразии различных мотивационных теорий и концепций попытки поднять мотивационную проблему выбора профессии наблюдались достаточно редко. Данная тема представляется нам мало разработанной. Многие исследования, представленные в отечественной психологии, носят по большей части фрагментарный характер. Особенно это касается неосознаваемых и латентных мотивировок выбора профессии. Анализ отечественной литературы по проблеме мотивации показывает, что проблема выбора

проф  
на да  
и кач  
работ  
Пр  
века.  
вида.  
ужест  
ретае  
време  
своег  
Мо  
логии  
и от с  
с эти  
связь  
кой по  
вах ш  
то, ра  
Вь  
в вуза  
струк  
класс  
леннь  
деяте  
Да  
ной м  
ных с  
Со  
нейши  
полим  
Ко  
деляк  
4) сти  
необх  
полож  
(налич  
взаим  
сти де  
ваесть  
Пр  
слабе  
всего  
у студ  
и инте  
Тес  
оценки  
нальн  
мотива  
вация  
фесси  
мечал  
но-поз  
Рез  
турах  
со спе  
дом вр  
ты нез  
В з  
ветств  
ном за  
опреде  
пы дол  
мание  
наград  
гизатор



ние по всем четы-  
рой-то один излюб-  
ь «должна» уметь  
Г. Хилла. По мнене-  
дения, специалист

инных личностей,  
м. С точки зрения  
с ситуативной гиб-  
ляние на людей [1].  
бствуют благопри-  
нностей и в целом

ностей гендерной  
5—18 лет (жители  
чества относитель-  
ушек на профессий  
ет влияние гендер-  
сионального стату-  
стве в качестве его  
я значимость пре-  
ние к себе юношей  
ти фемининных.

их качеств мужчин  
идер должна быть  
одей (44 %). Далее  
(28 %), жесткость  
традиционно жен-  
аскулинной) роли.  
ола. Однако в муж-  
ительность (28 %).  
й физической фор-  
развития такова,  
н является важным  
наличие стабиль-  
6 %).

принимать и взаимо-  
рчетаться с силой  
(34 %). В мужчине-  
ность понять дру-  
емленность важны

ушек имеют сход-  
нные свойства, ко-  
ления характерис-  
свидетельствует  
сьмерки Г. Хилла:

ать определенным  
ских, так и женских  
о пола, и в большей  
мужчин и женщин.

ов / С. Л. Бем. —

СПб., 2002. — 544 с.  
— М., 2004 — 422 с.

## НОГО ВЫБОРА

ть мотивационную  
нам мало разрабо-  
урологии, носят по-  
их мотивировок вы-  
о проблема выбора

профессии если и рассматривается, то на уровне рекомендаций о необходимости незамедлительно обратиться на данный вопрос пристальное внимание, так как это поможет повысить качество отбора абитуриентов в вузы и качество профессионального труда в дальнейшем. В связи с этим в отечественной психологии наиболее разработанным направлением является мотивация профессиональной подготовки.

Профессиональный выбор и профессиональная подготовка — важнейший жизненный этап каждого человека. На современном этапе от профессионального выбора зависит практически вся дальнейшая жизнь индивида. На фоне постоянно ускоряющегося темпа жизни, повышения требований к тем или иным профессиям, ужесточения конкурентной борьбы на рынке труда и т. д. профессия и профессиональная деятельность приобретает абсолютно иной, не имевшийся ранее смысл. Таким образом, профессиональная деятельность на современном этапе развития нашего общества становится не только способом зарабатывания денег, а является своего рода образом жизни большинства индивидов.

Мотивы профессионального выбора и профессиональной подготовки, с точки зрения отечественной психологии, зависят от уже сложившегося в школе соответствующего отношения к учению, к овладению знаниями и от отношения к избранной профессии как проявления совокупности мотивов выбора профессии. В связи с этим наиболее плодотворным является двуединое рассмотрение этих мотивов, учитывая тесную взаимосвязь учебной и профессиональной мотивации. Мотивы учебной деятельности в русле общей и педагогической психологии исследовались А. Н. Леонтьевым [8]. Длительное время и наиболее эффективно на коллективах школьников мотивы исследовались Л. И. Божович и ее сотрудниками. Под мотивами учения понимается то, ради чего человек учится, иначе говоря, то, что побуждает его учиться [5].

Выполнен и ряд других исследований по вопросам мотивов учения в школе [7], в профтехучилищах [16], в вузах [9], мотивации трудовой профессиональной подготовки [13; 14]. Важнейшие аспекты этой проблемы — структура мотивации и динамика мотивов в процессе профессиональной подготовки. Существуют различные классификации мотивов. Л. И. Божович выделяет при исследовании учебной деятельности мотивы, обусловленные самой учебной деятельностью, и мотивы коллективистские [1]. Также основана на анализе учебной деятельности школьников классификация, предложенная П. М. Якобсоном [15].

Данные классификации трудно применить без существенных дополнений для построения предварительной модели мотивации профессиональной подготовки, так как они не включают в себя классы мотивов, связанных с содержанием профессиональной деятельности.

Согласно данным В. И. Ковалева, учебную деятельность взрослого человека обуславливают от 6 до 13 важнейших мотивов. Эти данные согласуются с данными Н. А. Свиридова, установившего, что выбор работы полимотивирован [6].

Ковалевым была выдвинута содержательная классификация профессиональных мотивов. Мотивы подразделяются по источнику возникновения на: 1) социальные мотивы; 2) коллективистские; 3) процессуальные; 4) стимулирующие. Как известно, для устойчивой, высокоэффективной деятельности, в том числе и учебной, необходимо: 1) развитое содержание мотивов данной деятельности (их множественность), обеспечивающее положительное отношение к ней; 2) достаточная сила мотивов; 3) их устойчивость; 4) определенная структура (наличие всех основных вышеприведенных групп мотивов); 5) определенная их иерархия, в которой только взаимное изменение мест коллективистских и процессуальных мотивов не ведет к изменению эффективности деятельности. Иногда учебная деятельность мотивирована только одной группой мотивов, но это сказывается на ее эффективности и устойчивости [6].

Проблема динамики мотивационной сферы в процессе профессиональной подготовки разработана еще слабее, чем проблема классификации мотивов профессиональной и учебной деятельности. Отметим прежде всего работы, выполненные Р. С. Вайсманом, который изучал изменение мотивационной сферы личности у студентов в процессе обучения на основе метода временных срезов с использованием анкетных методик и интервью [4].

Тесную связь с исследованиями по изменению мотивации обнаруживают работы на тему динамики самооценки обучаемыми их профессионально значимых качеств. Эта оценка обусловлена уровнем профессионального опыта и отношением к тем или иным сторонам деятельности, то есть, в конечном счете, изменением мотивационной сферы. Авторы данных работ установили, что в процессе профессиональной подготовки мотивация изменяется в сторону ее адекватности деятельности и что в структуре мотивации возрастает роль профессиональных и общественно значимых мотивов и уменьшается роль научно-познавательных. При этом отмечалась обратная связь между силой утилитарных мотивов и уровнем успеваемости, прямая — между научно-познавательными, профессиональными и успеваемостью [2; 12].

Результаты перечисленных работ свидетельствуют о том, что только к четвертому курсу обучения в структурах образа профессионала и в его мотивационной сфере начинают преобладать компоненты, связанные со спецификой будущей профессиональной деятельности. Все названные исследования проводились методом временных срезов с помощью опросных методик различных модификаций. Испытуемыми были студенты, знакомые по опыту работы до поступления в вуз со спецификой избранной профессии.

В зарубежной психологии, особенно американской, мотивация учения обычно рассматривается в соответствии с взглядами Э. Торндайка. Процесс учения, с точки зрения Э. Торндайка, выражается в определенном закреплении за данной ситуацией той или иной ответной реакции или, как говорят, в установлении определенных связей между данной ситуацией и данной реакцией. Процесс учения и его основные принципы должны базироваться на инстинктивной природе того или иного индивида. В соответствии с таким пониманием учения и рассматривается в зарубежной психологии мотивация учения, связанная с наказанием или поощрением. Его взгляды на мотивацию сложной деятельности человека сильно отличаются от биологического подхода Торндайка [17].



Своеобразно рассматривает мотивацию учения Дж. Брунер. Он ставит вопрос о значении мотивов познавательного характера и удовлетворенности от познания. Вместо бихевиористского подхода Торндайка, выяснявшего условия, которые делают реакцию эффективной, Дж. Брунер рассматривает различные побуждения к учению реального человека, включая удовольствие, переживание открытия нового и т. д. [3].

В зарубежной литературе большой популярностью пользуются классификационные схемы мотивации, предложенные Г. Оллпортом, А. Маслоу, Ф. Герцбергом, основанные на различии мотиваторов «роста» и «дефицита». Наиболее распространенной применительно к решению вопросов профессиональной деятельности является классификация, которая различает так называемые мотиваторы «роста» и «гигиены» [10; 11]. К первым относятся: достижение, признание другими, работа как таковая, ответственность, продвижение, возможность роста. Ко вторым: надзор, линия поведения администрации, условия роста, межличностные отношения (с равными, с подчиненными, с руководителями), положение, устойчивость работы, заработок, личная жизнь.

Отношение к «мотиваторам роста» варьируется в диапазоне положительных значений удовлетворенности, а к мотиваторам «гигиены» — в области отрицательных значений. При этом, чем сильнее стремление к первым, тем больше готовность тратить силы на их достижение. Чем сильнее желание достичь материального благополучия, устойчивой работы и других целей, тем хуже отношение к процессу их достижения.

Мотивация профессиональной подготовки тесно связана с мотивами выбора профессии. В этой связи отметим в зарубежных психологических трудах большое число концепций мотивации выбора профессии. С нашей точки зрения, большой интерес представляет концепция Д. Сьюпера, в которой он раскрывает выбор профессии через механизм идентификации образа «Я» с образом профессионала (представителя данной профессии). При этом степень идентификации может служить показателем отношения личности к данной профессии и силы профессиональной мотивации [15].

В отечественной психологии мотивы учения, побуждения к учебной деятельности рассматриваются как более или менее длительные, осознаваемые человеком. Успешное овладение специальностью, напряженная учеба достигаются при положительной мотивации. Чтобы достигнуть глубоких и прочных знаний, умений и навыков, необходима соответствующая мотивация.

Мотивы профессиональной подготовки тесно связаны с мотивами как выбора профессии, так и последующей профессиональной деятельности, при этом последние являются видоизмененными мотивами выбора профессии, они зависят и от знакомства с профессией до начала профессиональной подготовки, и от особенностей организации учебной и воспитательной работы в вузе.

По мере освоения профессии, овладения необходимыми навыками претерпевают изменения и мотивы. Будучи вначале нечетко выраженными, неустойчивыми, в период профессиональной подготовки они укрепляются, развиваются.

О структуре мотиваций и ее влиянии на динамику трудовой деятельности достаточно много говорится в различных работах, посвященных психологии управления и кадровому менеджменту. Однако анализ данных работ показал, что в основе своей они рассматривают мотивацию с точки зрения иерархии потребностей и режима подкрепления. Таким образом, оптимальная динамика удовлетворения потребностей и адекватное подкрепление, с точки зрения психологии управления, есть залог эффективной и стабильной мотивационной структуры человека. Одни из самых распространенных теорий потребностей, рассматриваемых психологией управления, — иерархия потребностей А. Маслоу, двухфакторная модель Ф. Герцберга, трехуровневая иерархия К. Альдерфера.

Интересной, на наш взгляд, выглядит мотивационная концепция Пряжникова. Автор предположил, что в большинстве случаев в основе профессионального выбора лежит элитарность той или иной профессии. В концепции Пряжникова важным является, на наш взгляд, то, что он противопоставляет западному, излишне биологизаторскому, основанному во многом на взглядах бихевиоризма подходу к профессиональной мотивации концепцию гуманистической психологии, где в основе профессионального мотивообразующего фактора лежит стремление к поиску и реализации основного смысла существования человека. Таким образом, можно сделать вывод, что Пряжников видит в основе выбора профессии не экстремивную мотивацию, в основе которой находится уровень материального подкрепления, а интринсивную, где основа находится в глубине самой личности.

Подводя итог всему вышесказанному в данном параграфе, можно отметить, что подходы в понимании проблемы профессиональной мотивации и в отечественной, и в зарубежной психологии делятся условно на два основных направления. Одно из них рассматривает индивида как мотивированного извне за счет степени подкрепления в рамках той или иной профессиональной деятельности, где стимулом выступают деньги и иные материальные ценности, призванные усиливать мотивационную динамику индивида. Другое направление, напротив, видит основу мотивационной динамики в глубинных осознаваемых и неосознаваемых источниках самой личности, где стимулом выступают вершинные потребности индивида, а также стремление к самореализации и самоактуализации.

Однако, на наш взгляд, противопоставления такого характера некорректны. Мы считаем, что экстремивная и интринсивная мотивация присутствуют одновременно в одной личности, и все зависит лишь от степени выраженности мотивационных факторов, имеющих ту или иную природу.

#### Литература:

1. Божович, Л. И. Отношение школьника к учению как психологическая проблема / Л. И. Божович // Изв. АПН

2. Брагина, В. Д. Представления о профессии, самооценке профессионально значимых качеств у учащихся средней школы / В. Д. Брагина // Вопросы психологии. — 1976. — № 2.



4. Вайсман, Р. С. К проблеме развития мотивов и потребностей личности в онтогенезе / Р. С. Вайсман // Вопросы психологии. — 1973. — № 5.
5. Ковалев, А. Г. Психология личности / А. Г. Ковалев. — М., 1970. — 260 с.
6. Ковалев, В. И. К проблеме мотивов / В. И. Ковалев // Психологический журнал. — 1981. — Т. 2. — № 3.
7. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. — М., 1975. — 304 с.
8. Леонтьев, А. Н. Развитие мотивов учебной деятельности ребенка / А. Н. Леонтьев. — М., 1946. — 182 с.
9. Маркс, К. Сочинения / К. Маркс. — М., 1935. — Т. 25. — 529 с.
10. Маслоу, А. Новые измерения человеческой природы / А. Маслоу. — М., 2001. — 417 с.
11. Оллпорт, Г. Личность в психологии / Г. Оллпорт. — М.; СПб., 1998. — 317 с.
12. Рожина, Л. Н. Самооценка пригодности к выбираемой профессии у учащихся / Л. Н. Рожина // Вопросы профессиональной ориентации школьников. — Минск, 1972.
13. Феденко, Н. Ф. Очерки по психологии личности советского воина / Н. Ф. Феденко. — М., 1966. — 202 с.
14. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. — М., 1982. — 213 с.
15. Якобсон, П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П. М. Якобсон. — М., 1969. — 197 с.
16. Berlyne, D. E. Conflict, arousal and curiosity / D. E. Berlyne. — N.-Y., 1960.
17. Worworth, R. A behavior primary theory of motivation / R. Worworth // Theories of motivation in learning. — N.-Y., 1964.

и мотивов позна-  
Торндайка, выяс-  
чные побуждения  
[3].

мотивации, пред-  
ваторов «роста»  
нальной деятель-  
гигиены» [10; 11].  
продвижение, воз-  
индивидуальные  
ы, заработок, лич-

овлетворенности,  
нее стремление  
ичь материально-  
ожения.

В этой связи от-  
бора профессии,  
раскрывает выбор  
ителя данной про-  
к данной профес-

иваются как более  
напряженная учеба  
менений и навыков,

и, так и последую-  
мотивами выбора  
овки, и от особен-

енения и мотивы.  
вки они укрепля-

много говорится  
ко анализ данных  
ки потребностей  
ностей и адекват-  
ильной мотиваци-  
триваемых психо-  
га, трехуровневая

предположил, что  
иной профессии.  
ладному, излишне  
ональной мотива-  
зующего фактора  
м образом, можно  
ию, в основе кото-  
я в глубине самой

оды в понимании  
яются условно на  
е за счет степени  
ыступают деньги  
Другое направле-  
аваемых источни-  
акже стремление

что экстремивная  
от степени выра-

ожович // Изв. АПН

качеств у учащей-