

**ДИАГНОСТИКА ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ:
СМЫСЛООРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД К ПРОБЛЕМЕ****Белоконь И.А.**

Необходимый этап в разработке методов диагностики личностных особенностей в акмеологическом аспекте состоит, в выделении основных типов смысловых отношений, возникающих в процессе профессиональной деятельности. Выделение таких отношений может служить основой для построения классификации смыслообразующих мотивов трудовой и профессиональной деятельности.

Ключевые слова: мотивация, мотивы-стимулы, смыслообразующие мотивы, трудовая мотивация, профессиональная мотивация, цели и средства деятельности.

Широкий круг детерминант поведения человека, составляющий содержание мотивации, делится, согласно концепции А.Н. Леонтьева, на два больших класса: мотивы-стимулы и смыслообразующие мотивы. Изучение мотивации с точки зрения стимулирующего воздействия на поведение человека разнообразного круга предметов и явлений окружающей действительности легло в основу большого числа исследований, посвященных исследованию, в том числе, и трудовой мотивации. Многие авторы исходят из положения о том, что понятие «смыслообразующий мотив» самым тесным образом связано с понятием «отношение». А.Н. Леонтьев подчеркивал, что смысл не существует без значения, «он как бы принадлежит самому переживаемому содержанию, кажется входящим в значение» [1, с. 278]. Однако при этом он отмечал, что смысл и значение имеют разную основу, разную основу, разное происхождение и изменяются по разным законам. «Смысл отнюдь не содержится потенциально в значении и не может возникнуть в сознании из значения» [1, с. 278]. «Развитие смыслов – это продукт развития мотивов деятельности, развитие же самих мотивов деятельности определяется развитием реальных отношений человека к миру, обусловленных объективно-историческими условиями его жизни» [1, с. 280].

Следовательно, определение смыслообразующих мотивов должно быть основано на понимании мотива как «реального отношения к миру». Задача выделения и классификации реальных отношений человека к миру представляется чрезвычайно сложной, требующей создания специальных моделей. Однако выделение основных типов отношений, возникающей у человека в профессиональной деятельности, как будет показано далее, представляется

задачей, решение которой возможно осуществлять как «отношение мотива к цели». Исходя из предложенной формулы, мотив может быть определен как «психологическое произведение» смысла и цели или, короче, как смысл цели. Если основной характеристикой цели является предметность, то, что характеризует смысл? Как уже было сказано, содержание смысла надо искать в отношении, в отношении человека с окружающим миром. Но что составляет специфику смысловых отношений? Для решения этого вопроса обратимся снова к концепции А.Н. Леонтьева. Определение «смысл есть отношение мотива к цели» мы могли бы переформулировать и так, что смысл есть отношение цели к цели. Но такая переформулировка не сводится к оценочному отношению типа: «хуже–лучше», «нравится–не нравится». Смысловое отношение не есть отношение предметов потребности, одно из которых оценивается выше, а другое ниже, фиксирующее положительное или отрицательное эмоциональное отношение данного человека к тому или иному предмету или явлению. На этот факт указывал А.Н. Леонтьев, в концепции которого личностный смысл не отождествляется с эмоциональным переживанием и не исчерпывается им» [1, с. 202–205]. Специфика этого типа отношения состоит в разделении между элементами отношения двух функций: средства и цели. Осознание различия этих функций между двумя элементами, предметами потребности, рождает смысловое отношение.

В определении Л.И. Божович смысловое понимание мотива противопоставляется предметному его пониманию. Мотив определяется как «то, ради чего осуществляется деятельность в отличие от цели, на которую эта деятельность направлена» [2, с. 201]. Такое противопоставление смысловой и предмет-

ной сторон мотивации представляет интерес не только как факт дискуссии для ученых. По мнению И.Г. Кокурина (1990), само это противопоставление содержит интересную научную проблему адекватности предметного содержания целей, которую человек ставит перед собой, смыслы, которые он извлекает или приписывает этим целям. А.Н. Леонтьев по этому поводу писал: «личностные смыслы, отражающие мотивы, порождаемые действительными жизненными отношениями человека, могут не найти адекватно воплощающих их объективных значений, и тогда они начинают жить как бы не в своих одеждах» [1, с. 154].

Исследование этого соотношения представляет собой важнейший аспект в изучении мотивационных механизмов в том числе и профессиональной деятельности. Необходимый этап в решении этой проблемы состоит, в частности, в выделении основных типов смысловых отношений, возникающих в процессе профессиональной деятельности. Выделение таких отношений послужит основой для построения классификации смыслообразующих мотивов трудовой и профессиональной деятельности.

В процессе выявления особенностей профессиональной мотивации нотариусов, мы воспользовались классификацией смыслообразующих мотивов трудовой деятельности, разработанной И.Г. Кокуриной, на основе деятельностного подхода А.Н. Леонтьева, согласно которой, одна деятельность отличается от другой не спецификой операций и действий, но мотивами деятельности. Следовательно, классификация деятельностей должна соответствовать классификация мотивов деятельности. Формально-логическая процедура вычленения отдельных видов деятельности с помощью смыслового отношения состоит в том, что каждый из трех основных механизмов деятельности (преобразование, потребление и опосредующее движение) приписывается либо функции цели, либо функции средства. Все возможные варианты смысловых отношений, возникающих между тремя элементами деятельности (варианты, когда все три элемента выполняют одинаковую функцию, не рассматриваются, так как при этом теряется смысловое отношение «цели-средства»), описывают следующие шесть форм целесообразной активности, входящие одновременно в единый процесс деятельности:

Виды деятельности	Элементы структуры деятельности		
	Субъект 1	Субъект 2	Субъект 3
Преобразовательная	средство	средство	цель
Коммуникативная	средство	цель	средство
Утилитарная	цель	средство	средство
Кооперативная	средства	цель	цель
Конкурентная	цель	цель	средство
Достижения	цель	средство	цель

Каждому виду деятельности соответствует ана-

логичный смыслообразующий мотив, это означает соответствие между деятельностными и смыслообразующими мотивами и вытекает из понимания А.Н. Леонтьевым сущности деятельности как мотивационного образования. Специфика выделяемых видов смыслообразующих мотивов, как видно из вышеприведенной таблицы, обусловлена, с одной стороны, смысловым отношением, возникающим между элементами структурной деятельности, а, с другой – содержанием самих элементов. Прежде чем давать содержательную характеристику каждому виду смыслообразующих мотивов, остановимся на анализе самих элементов, составляющих структуру совместной деятельности. Характеристика этих элементов, как мы покажем далее, самым тесным образом связана с такими свойствами мотивации, как ее активный и пассивный характер.

Некоторые авторы связывают активность деятельности и мотивации с предметно-преобразовательным отношением человека к действительности, причем одни видят в этом отношении свойство активности (Г.С. Батищев, 1969), а другие наоборот, свойство пассивности, в смысле подчиненности субъекта логике объекта, логике внешней ситуации (В.В. Давыдов, 1979). Существует позиция, в которой активность мотивации связывается с уровнем присвоения индивидом социальных форм деятельности, начиная с включения индивида в ближайшее семейное окружение и кончая включенностью в целостную социальную систему (В.А. Ядов, 1979). Есть традиция, идущая от В. Штерна – связывать активность-пассивность мотивации с активным или реактивным способом воздействия личности на среду, на особенности его саморегуляции.

Интересную интерпретацию активности мотивации мы видим в работах Д.Б. Богоявленской (1979), проведенной совместно с И.А. Петуховым (1979), где было показано, что интеллектуальная активность является результатом тесного взаимодействия интеллектуальной и мотивационной подсистем. Именно поэтому в одних случаях сравнительно менее высокие способности, стимулирующиеся ярко выраженной познавательной потребностью, могут обусловить выход на эвристический уровень интеллектуальной активности, в других же случаях, несмотря на ярко выраженные способности, мотивационные факторы интеллектуальной активности оказывают тормозящее влияние на ее проявления. Выделенные характеристики активности мотивации созвучны тому, что выделено в работах А.В. Петровского (1985), называвшего феномен активной мотивации феноменом «надситуативной» активности личности. Большой интерес для содержательного раскрытия феномена активности мотивации представляют идеи, развиваемые В.Г. Асеевым (1976), в частности, его идеи

относительно двух видов мотивации: собственной потребности в деятельности и целевой установки, связанной с получением конкретного результата с помощью этой деятельности [4].

Краткий обзор проблемы активности мотивации обнаруживает большое разнообразие позиций, на первый взгляд, по мнению И.Г. Кокуриной [3], весьма противоречивых. «Но при ближайшем рассмотрении между ними обнаруживаются и признаки сходства. Дело в том, что мотивационная активность разными исследователями изучалась, как правило, на основе разных мотивов, так как она может обнаруживаться и в коммуникации, и в преобразовательном мотиве, и в любом другом и, следовательно, может иметь разное предметное содержание» [3]. В рассматриваемой стимульно-смысловой модели трудовой мотивации и предложенной классификации смыслообразующих мотивов активно-пассивный (динамический) характер мотивации в разных мотивах будет иметь разное содержание, но каждый мотив при этом имеет две смысловые ориентации: процессуальную и результативную.

Процессуальная смысловая ориентация означает, что активность человека ограничена заданными рамками деятельности. Процессуальная ориентация особенно ярко проявляется в репродуктивной активности целей, результатов деятельности, на саму деятельность, например, на совершенствование мастерства, там, где эталон результата задан заранее

Результатирующая ориентация обозначает более высокий уровень активности. Именно ориентация на результат чаще всего заставляет человека выходить за предписанные ему рамки деятельности, получение этих результатов открывает человеку существование таких целей, которые «на деле создают не только предмет, но всегда и нечто дальнейшее, непривиденное, и, как правило, более значительное. Содержание динамического аспекта мотивации в таблице 1, приведенной ниже.

Таблица 1

Интерпретация динамического аспекта мотивации

Тип мотивации	
Результатирующая мотивация	Процессуальная мотивация
1. Преобразовательный мотив	
Ориентация на получение результата ради самого результата	Ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2. Коммуникативный мотив	
Ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в процессе профессиональной деятельности, на помощь другому человеку	Ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3. Утилитарно-прагматический мотив	

Ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, не связанных с данной профессиональной деятельностью	Ориентация на профессию как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде
4. Кооперативный мотив	
Ориентация рассматривать свою профессиональную деятельность с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом	Ориентация рассматривать свою профессиональную деятельность с точки зрения его полезности для близких и родных
5. Конкурентный мотив	
Ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет	Ориентация быть не хуже других, или хотя бы быть как все
6. Мотив достижения	
Ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи	Ориентация на самосовершенствование, на развитие своих способностей

На основе классификации мотивов и выделения в каждом типе результирующей и процессуальной ориентации можно дать следующую содержательную характеристику каждому мотиву и каждой мотивации в нем:

- преобразовательный мотив. Стремление к решению интересных задач, ориентация на получение результата ради самого результата, либо стремление достичь мастерства в работе, любить работу саму по себе;
- коммуникативный мотив. Стремление к установлению контакта с другими людьми, помощи другому, решению проблем этого другого человека; либо стремление сохранить и упрочить достигнутые с другими позитивные межличностные отношения;
- утилитарно-прагматический мотив. Стремление делать только то, что приносит очевидную пользу для субъекта, позволяет удовлетворить другие потребности и интересы, не связанные с профессиональной деятельностью; либо стремление в работе сохранить себя, свое здоровье, не тратить лишнюю энергию;
- кооперативный мотив. Стремление рассматривать свою работу с точки зрения ее необходимости для других людей, для общества в целом; либо рассматривать свой труд с точки зрения его необходимости для близких и родных;
- конкурентный мотив. Стремление быть первым среди лучших, иметь высокий авторитет, успех в глазах окружающих, либо стремление быть не хуже других, получить от других одобрение, позитивную оценку;
- мотив достижения. Стремление к преодолению трудностей в решении поставленной цели, стремление к успеху в решении самой задачи; либо стремление к самосовершенствованию, ориентация на себя как на объект преобразования. И.Г. Кокурина [3] предлагает представленную выше

классификацию социально-психологических видов деятельности и соответствующих мотивов положить в основу стимульно-смысловой модели трудовой мотивации. Суть этой модели составляет идея о различии природы мотивов-стимулов и смыслообразующих мотивов. Выяснение того принципиального положения, что основу мотивов-стимулов составляет категория «предмета», а основу смыслообразующих мотивов категория «смыслового отношения», дало возможность изучать профессиональную мотивацию как процесс, т. е. как предметно-смысловое единство, состоящее, с одной стороны, из законченных структур (мотивов-стимулов), а с другой – из складывающихся между ними смысловых отношений, составляющих содержание смыслообразующих мотивов.

Однако это определение еще не содержит понимания специфики именно профессиональной трудовой мотивации. Эту специфику мы видим, прежде всего, в предметном содержании тех мотивов-стимулов, которые актуализируют и объективируют смыслы трудовой деятельности человека, отражая наиболее значимые формы стимулирования труда.

Следовательно, профессиональная (трудовая) мотивация может быть определена как процесс наполнения смыслами наиболее значимых стимулов труда, в результате чего возникает структура в виде иерархии смыслообразующих мотивов, способная оказывать обратное влияние на профессиональное поведение человека. Представленная классификация смыслообразующих мотивов содержит в себе идею о существовании таких базовых мотивов-смыслов, сочетание которых друг с другом может дать всю основную «палитру» трудовой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Изд-во МГУ, 1972.
2. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. – СПб.: Питер, 2008.
3. Кокурина И.Г. Социально-психологические аспекты мотивации трудовой деятельности: дисс. ... канд. психол. наук. – М.: Изд-во МГУ, 1984.
4. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. – М.: Мысль, 1976.