**УДК159.923.2**

**Ценностно-смысловая сфера как фактор мотивации построения карьеры**

**Э.Д. Маланова[[1]](#footnote-1), М.Г. Юркова[[2]](#footnote-2)**

Иркутский государственный технический университет,

664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

Статья посвящена изучению научных теоретических подходов к проблеме мотивации и ценностно-смысловой сферы. Приводятся ведущие зарубежные и отечественные концепции относительно мотивации и профессиональной карьеры.

Библиогр. 5 назв.

*Ключевые слова: мотивация; ценностно-смысловая сфера; профессиональная карьера.*

**VALUE AND SENSE SPHERE AS MOTIVATION FACTOR FOR CAREER BUILDING**

**E. Malanova, M. Yurkova**

Irkutsk State Technical University,

83 Lermontov St., Irkutsk, 664074

The paper is devoted to the study of scientific theoretical approaches to the issues of motivation and value-sense sphere. It provides the leading foreign and domestic concepts regarding motivation and professional career.

Sources: 5 refs.

*Keywords: motivation, value and sense sphere, professional career*

Профессиональная карьера выполняет важные функции в трудовой деятельности работника. Она стимулирует рост трудовой активности, ускоряет процесс кадровых перемещений, что позволяет работнику занять более высокое социальное положение, способствует росту удовлетворенности своим трудом. В то же время карьера работника тесно связана с его мотивационно-смысловой сферой, а актуальность проблем мотивации признается сегодня как наукой, так и практикой. Вопросам мотивации посвящено множество книг, научных и околонаучных трудов, а также популярных руководств на все случаи жизни (например, как добиться успеха, произвести впечатление и т.д.). Зачем люди стремятся сделать карьеру? Почему одни из них добиваются успеха, а другие терпят неудачу?

Отечественные ученые, занимающиеся вопросами мотивации, образуют несколько направлений, соответственно своим взглядам. Первое направление развивали Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев и их ученики, в частности, В.К. Вилюнас; второе – С.Л. Рубинштейн; третье – В.Н. Мясищев; четвертое – Д.Н. Узнадзе.

Первое направление, представленное Л.С. Выготским, понимало мотивацию как сложную «психическую систему», т.е. как систему центра психических феноменов – мотивов, регулирующих деятельность и поведение человека [3].

Разработкой проблем мотивации, особенно в связи с анализом развития психики, длительное время занимался А.Н. Леонтьев. Самое распространенное определение мотива, связанное со школой А.Н. Леонтьева, звучит следующим образом: мотив – это опредмеченная потребность. Он рассматривал мотив как цель (предмет). Распространенность этой точки зрения обусловлена тем, что принятие цели (предмета) в качестве мотива отвечает на вопросы "зачем" и "для чего", осуществляется действие, т.е. объясняется целенаправленный, произвольный характер поведения человека. Именно предмет придает целенаправленность побуждениям человека, а самим побуждениям – смысл. Отсюда вытекает и смыслообразующая функция мотива.

Таким образом, Л.С. Выготский считал, что мотивация – это система центров психических феноменов, а А.Н. Леонтьев понимал мотив как предмет удовлетворения потребности, т.е. мотив дан человеку как бы готовым. Его не надо формировать, а надо просто актуализировать (вызвать в сознании человека его образ).

Последователь двух предыдущих ученых В.К. Вилюнас рассматривал мотивацию как совокупную систему процессов, отвечающих за побуждение и деятельность человека. По его мнению, мотивация – это совокупность всех факторов, механизмов и процессов, которые обеспечивают возникновение на уровне психического отражения побуждений к жизненно необходимым целям, то есть направляющих поведение на удовлетворение потребностей [2].

Также он, в отличие от Выготского и Леонтьева, утверждал, что проблема мотивации тесно переплетается с проблемой эмоции. Эмоциональные состояния имеют тенденцию обладать мотивационными свойствами, а побуждающие элементы мотивационной диспозиции часто имеют сильную эмоциональную окраску.

Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм, в то же время подчеркивая связь мотива и цели. С.Л. Рубинштейн считал, что в меру того как общественные и личностные интересы и мотивы расходятся у индивида, расходятся также мотивы и цели его собственной деятельности; в меру того как они сходятся, сходятся также мотивы и цели его деятельности.

По мнению С.Л. Рубинштейна, мотивы человеческой деятельности чрезвычайно многообразны, проистекая из различных потребностей и интересов, которые формируются у человека в процессе общественной жизни. В своих вершинных формах они основываются на сознании человеком своих обязанностей, задач, которые ставит перед ним общественная жизнь. По В.Н. Мясищеву, мотивация – это сложное сочетание эмоциональных и рациональных, личных и принципиальных, объективных и субъективных, непосредственных и опосредованных, внутренних и внешних мотивов. Мотив выражает отношение к объекту действия, выступая субъективно как желание, стремление, потребность, сознание долга, необходимости и т.д. Следовательно, для В.Н. Мясищева мотив – это осознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий и поступков личности [5].

Д.Н. Узнадзе рассматривал мотивы в связи с теорией установки, подчеркивая при этом связь мотивов с человеческими потребностями как источником активности субъекта. Сущность мотивации заключается, по мнению Д.Н. Узнадзе, в поиске и нахождении действия, соответствующего основной и закрепившейся в жизни человека установке. Мотивационная установка разных людей не может быть одинаковой, так как не существует одинакового опыта, одинаковых судеб.

Таким образом, отечественные ученые рассматривали мотивационную сферу с разных точек зрения: мотивация как система центра психических феноменов (Выготский); мотив как цель (Леонтьев); мотив как условия существования (Вилюнас); мотив как потребность (Рубинштейн); мотив как причина (Мясищев) и мотив как установка (Узнадзе).

В зарубежной психологии исторически сложились четыре направления исследования мотивации личности: бихевиористкое, психоаналитическое, когнитивное и гуманистическое.

В *бихевиористских теориях* поведение рассматривается через схему "стимул–реакция". Собственно направление поведения определяется энергией стимула. Для бихевиористов проблема мотивации не существенна, так как с их точки зрения динамическим условием поведения является реактивность организма, т. е. его способность отвечать специфическим образом на раздражители. Однако в процессе исследований выяснилось, что организм не всегда реагирует на воздействующий извне стимул. Подобные различия приписывались действию чисто физиологического механизма – различию в чувствительности организма к данному стимулу, т. е. порогам ощущений. Исходя из этого, мотивацию стали понимать как состояние, функция которого в снижении порога реактивности организма на некоторые раздражители. В этом случае мотив рассматривается как энергизатор или сенсибилизатор.

Авторы *психоаналитических теорий*, в частности З. Фрейд, искавший источники человеческой активности в бессознательных влечениях, утверждает, что все поведение человека есть результат действия внутренних биологических инстинктов. Они подразделяются на две категории: инстинкты жизни (сексуальные) и инстинкты смерти (агрессивные), при этом оба вида требуют непосредственного удовлетворения и блокируются "цензором" личности "Сверх-Я", т. е. интериоризированными в ходе социализации индивида социальными нормами и ценностями. И 3. Фрейд, и его последователи в детерминации поведения, т.е. в мотивационной сфере поведения, решающую роль отводят бессознательному, подавление побуждений которого со стороны "Сверх-Я" приводит к неврозам. Но, кроме того, ученики Фрейда рассматривали также влияние дополнительных факторов: Э. Эриксон – межличностные отношения; А. Адлер – власть; а К.Г. Юнг – темперамент и поиск души.

В *гуманистическом подходе* наиболее значительный вклад в разработку проблемы мотивации внес А. Маслоу. Его иерархия потребностей является наиболее известной и занимает прочное место в ряду фундаментальных психологических концепций. У человека, согласно его концепции, с рождения последовательно появляются и сопровождают личностное взросление следующие потребности: физиологические; социальные; потребности в безопасности, уважении; потребности самовыражения.

На основе теории А. Маслоу отечественный психолог В. Э. Мильман разработал свою теорию и методику мотивационной структуры личности. Он предложил модель, в которой основными составляющими мотивационной сферы личности предстают относительно независимые побудительные функциональные тенденции, включающие в себя основные направленности личности. Основное отличие этой модели от иерархии А. Маслоу связано с представлением о надстраивании мотивов.

Чтобы отойти от постулата Маслоу о накладывании потребностей «роста» на потребности «дефицита», Мильман обозначил мотивационный континуум в смысле логически и структурно соподчиненных составляющих основных линий развития личности:

         >------------------->    <----->    >--------------------->

   \_\_\_\_\_\_П\_\_\_\_\_\_\_\_К\_\_\_\_\_\_\_\_С\_\_\_\_\_\_\_\_О\_\_\_\_\_\_\_\_Д\_\_\_\_\_\_\_\_ДР\_\_\_\_\_\_\_\_ОД\_\_\_\_\_

Мотивационные шкалы, отражающие основные направленности личности, представлены на координатной оси в порядке возрастания в континууме от потребительского (поддерживающего), к производительскому (развивающему) – в материальной, духовной и социальной сферах. Другими словами – от потребностей «дефицита» к потребностям «роста» (по Маслоу); от «обладания» к «бытию» (по Фромму):

П – мотивация поддержания жизнеобеспечения отражает заботу субъекта о насущных условиях существования, стремление обеспечить себя и своих близких материальными ресурсами жизни.

К – мотивы комфорта и безопасности являются продолжением мотивации поддержания жизнеобеспечения. Это та забота о средствах существования, но в более совершенных, удобных, надежных проявлениях, приносящих больше удовольствий.

С – статусно-престижная мотивация представляет собой мотивы поддержания жизнедеятельности и комфорта в социальной сфере. В ней отражается стремление субъекта получить внимание окружающих, престиж, положение в обществе, влияние и власть.

О – мотивация общения, присоединения к группе. В то же время может выражаться как в положительных устремлениях (аффилиация, опека, внимание), так и в социально отрицательных (унижение, угождение, подчинение, агрессия).

Д – мотивация общей активности отражает энергичность, стремление субъекта приложить свою энергию и умения в той или иной сфере деятельности.

ДР – мотивация творческой активности, отражает стремление субъекта использовать свою энергию и возможности в той сфере, где можно получить творческие результаты.

ОД – мотивация принести общественную пользу является высшим стремлением в человеке, особенно, если при этом используются и достигаются творческие результаты.

Все эти типы мотиваций, как основные личностные направленности, можно объединить в две группы, образующие функциональные побудительные тенденции личности. Группа мотивов (П – К – С) образует потребительскую тенденцию. Группа (Д – ДР – ОД) составляет производительскую функциональную тенденцию личности. В этой системе направленности на общение (О) как самостоятельный мотивационный фактор может, в принципе, служить как целям сугубо потребительного характера (корыстное общение), так и целям развития и социальной интеграции, будучи как бы независимым от основных мотивационных групп [4].

Таким образом, теория В.Э Мильмана послужила основой для диагностики мотивационной структуры личности, где основными составляющими выступают мотивационные профили (прогрессивный, регрессивный, экспрессивный, импульсивный и уплощенный). А также важной оставляющей мотивационной структуры личности является эмоциональная сфера.

*Когнитивные теории мотивации.* Во второй половине XX века теории потребностей человека были дополнены рядом специальных мотивационных концепций, представленных в трудах Д. Мак-Клелланда, Дж. Аткинсона, Х. Хекхаузена, Г. Келли, Дж. Роттера [1]. Общими для них являются следующие положения:

1. Отрицание принципиальной возможности создания единой универсальной теории мотивации, одинаково удовлетворительно объясняющей поведение животных и человека.

2. Убежденность в том, что редукция напряжения как основной мотивационный источник целенаправленной активности поведения на уровне человека не работает, во всяком случае, не является для него основным мотивационным принципом.

3. Использование вместо редукции напряжения принципа активности, согласно которому человек в своем поведении не реактивен, а изначально активен; источники его имманентной активности – мотивации – находятся в нем самом, в его психике.

4. Признание, наряду с бессознательным, главенствующей роли сознания человека в детерминации его поведения.

5. Стремление ввести в научный оборот специфические понятия, отражающие особенности человеческой мотивации. К их числу относятся понятия «социальные потребности» и «мотивы»

(Дж. Аткинсон; Д. Мак-Клелланд; Х. Хекхаузен), «жизненные цели» (Р. Мей; К. Роджерс), «когнитивные факторы» (Г. Келли; Дж. Роттер и др.).

6. Отрицание адекватности для человека таких методов изучения (порождения) мотивационных состояний, которые применяются на уровне животных, в частности, пищевой, биологической депривации, физических стимулов, типа ударов электрическим током, и других чисто физических наказаний.

7. Поиск специальных методов изучения мотивации, подходящих только для человека и лишенных недостатков тех приемов, при помощи которых исследуется мотивация животных. Стремление напрямую связать эти методы с речью и сознанием человека – его основными отличительными особенностями.

Подводя итоги теоретического анализа различных мотивационных концепций, можно сделать следующие выводы. Существующие концепции мотивации фокусируются на динамических, изменяющихся особенностях поведения человека, и пытаются дать ответ на вопрос о том, какие мотивы побуждают человека действовать и направляют его поступки. В ряде теорий многие виды жизненных потребностей объясняются с позиции редукционистских теорий мотивации. В других теориях, напротив, утверждается, что человек стремится к саморазвитию, к повышению компетентности и эффективности взаимодействия с окружением.

Слово «карьера»означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, род занятий, профессию. В широком понимании карьера – профессиональное продвижение, рост как этапы восхождения человека к профессионализму, переход от одних его уровней к другим. Результат карьеры – высокий профессионализм человека, достижение признанного профессионального статуса. В более узком понимании карьера – это должностное продвижение. То есть это не только овладение уровнями и ступенями профессионализма, но и достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности.

Понятие успешной карьеры связывается, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Теория профессионального самоопределения Д. Сьюпера – одна из популярных в психологии. Она включает девять основных положений. Одно из них заключается в том, что удовлетворенность работой (а во многом и жизнью в целом) зависит от того, в какой мере человек находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов и свойств личности в профессиональной ситуации, а это в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая считалась подходящей на стадии профессионального развития.

В теории Сьюпера утверждается, что важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности – так называемая «профессиональная Я-концепция», которую каждый человек в жизни воплощает в серии карьерных решений. Профессиональные предпочтения и тип карьеры – это попытка ответить на вопрос: «Кто я?» Избранная профессия и карьерные достижения оказывают сильное влияние на нашу общую Я-концепцию и самооценку. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Сьюпер разделил профессиональный путь человека на пять характерных этапов. В первую очередь его интересовали выяснение индивидуумом своих склонностей, способностей и поиск им подходящей профессии. Во время этого поиска человек развивает и уточняет профессиональную Я-концепцию.

На основаниях экстернальности и интернальности К. Торшина выделяет шесть типов карьеры:

1. «Альпинист». Человек с высокой самооценкой и уровнем притязаний, интернал. Делает карьеру сознательно, с полной внутренней самоотдачей. Он проходит все ступени карьеры, к следующем шагу приступает, закрепившись и подстраховавшись, это хороший профессионал, ему не надо помогать – достаточно не мешать, он не склонен к резким необдуманным решениям, стремится добиваться своей цели.

2. «Иллюзионист». Высокая самооценка и уровень притязаний, экстернал. Стремится к высотам, склонен пользоваться благоприятными обстоятельствами, предпочитает казаться, чем быть. Легко усваивает внешние признаки успеха, умеет их эксплуатировать, умеет манипулировать окружающими, не берет на себя большой ответственности. Ориентирован на имидж компании, поэтому возможен уход к конкурентам. Он может выполнять представительские функции, если они не требуют ответственных решений.

3. «Мастер». Высокая самооценка, низкий уровень притязаний, интернал. Ему интересно осваивать новые области, профессии, получать новую информацию, но, получив информацию, может потерять к ней интерес. Продвижение по социальной лестнице его мало интересует. Главное для него внутренняя жизнь, движение вперед; может внезапно менять деятельность. Ему нужно дать возможность развиваться, осваивать новое направление.

4. «Муравей». Низкие самооценки и уровень притязаний, экстернал. Хороший профессионал в своем деле, работает строго по поставленной задаче, имеет мотивацию на избежание неудач, успешен как исполнитель, его нельзя нагружать полномочиями.

5. «Коллекционер». Для него характерна низкая самооценка, но высокий уровень притязаний, экстернальность. Этот человек хочет достичь вершин, но слишком долго готовится начать профессиональную деятельность. У него несколько образований, закончено много курсов, но нет реального опыта работы, он туманно представляет себе свою карьеру, хочет сразу стать начальником, имеет высокие денежные притязания, но, если смирит свои амбиции, может стать хорошим сотрудником.

6. «Узурпатор». Этому типу карьеры присущи низкая самооценка, высокий уровень притязаний, интернальность. Этот человек всегда надеется на себя, поднимается по служебной лестнице, движимый самолюбием, проявляет чувство недоверия к окружающим, поэтому контролирует не только себя, но и других. Успешно работает в стабильной ситуации, в нестабильной ситуации хаотичен. Ориентирован на вертикальную карьеру и авторитарный стиль, ему важно видеть перспективу. Он умеет принимать ответственные решения, но результатов добиваются подчиненные.

Американская исследовательница С. Донелл, опросив 2,5 тыс. руководителей, выявила несколько основных причин неудач в карьере руководителей:

♦ желание получать более высокое жалованье, иметь личный комфорт, а не заботиться о результативности руководимых подразделений;

♦ чрезмерное волнение по поводу символов положения (дом, квартира, кабинеты, машины);

♦ волнение по поводу собственной персоны;

♦ склонность присваивать себе всевозможные лавры;

♦ склонность к самоизоляции и, как следствие, постепенная потеря связи с окружающими;

♦ желание скрыть свои мысли и чувства, прежде всего свой гнев и страх.

Индивидуальными личностными факторами, препятствующими достижению карьерного успеха, являются:

♦ недостаток личностного потенциала (отсутствие необходимых качеств, низкая мотивация, экстернальный локус контроля);

♦ нерешительность, тревожность, эмоциональная нестабильность;

♦ неконструктивные установки относительно достижений (боязнь успеха);

♦ боязнь неудачи, нереалистичность целей, избегание риска;

♦ перфекционизм (преобладание в структуре личности направленности на себя, а не на дело).

Исследователи обращают внимание на две группы факторов, определяющих формирование карьеры. *Во-первых*, это факторы, связанные непосредственно с человеком: его способности и интересы, мотивация, принятие решения о смене ролей и статуса, особенности специализации и т. д.

*Во-вторых*, факторы, связанные с взаимодействием с окружающими людьми и организацией, влияние других людей на профессиональную карьеру человека (например, материальные возможности родительской семьи при получении образования, планирование собственной семьи и сочетание интересов семьи и организации, достижение организационного «плато» карьеры, потребность организации в специалистах данного профиля и т. д.).

Таким образом, можно сделать вывод, что за последние годы возможности карьерного роста расширились для всех, особенно для людей активных, способных обучаться новому, имеющих личные связи. Карьера утратила функции последовательного выявления сильных и нейтрализации слабых сторон руководителя.

**Библиографический список**

1. Вахнина В.В. Подходы к изучению мотивации в зарубежной психологии. – М.: Изд-во Академии управления МВД России, 1998. – 31 с.

2. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 288 с.

3. Выготский Л.С. Психология. – М.: Апрель Пресс; Эксмо-Пресс, 2000. – 1006 с.

4. Мильман В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – С.23–43.

5. Мясищев В.Н. Проблема отношений человека и её место в психологии // Вопросы психологии. – 1987. – № 5 – С. 142–157.

1. Маланова Эржена Дмитриевна, студентка 5 курса кафедры психологии, e-mail:erzhena8-@mail.ru

Malanova Erzhena , a fifth-year student of Psychology Department, e-mail: erzhena8-@mail.ru [↑](#footnote-ref-1)
2. Юркова Марина Григорьевна, канд. пед. наук, доцент, e-mail: yurkova\_m@mail.ru

Yurkova Marina , Candidate of Pedagogy, Associate Professor, e-mail: yurkova\_m@mail.ru [↑](#footnote-ref-2)