

## СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНОЕ ЗНАНИЕ

УДК 159.9

### МОТИВАЦИОННЫЙ КОМПОНЕНТ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

**Е.В. Балакшина**

Тверской государственной технический университет, г. Тверь

© Балакшина Е.В., 2023

DOI: 10.46573/2409-1391-2023-2-42-47

***Аннотация.** В статье анализируется проблема профессионального развития человека. Особое внимание уделяется периоду профессионального обучения в высшем учебном заведении. Отмечается важность определения психологических компонентов изучаемого нами явления для составления адекватного плана прикладной части работы. Дается краткое описание наиболее известных теорий, концепций, подходов зарубежных и отечественных ученых. Приводятся первичные данные психодиагностического обследования мотивационного компонента профессионального становления студентов технической направленности.*

***Ключевые слова:** профессия, профессиональная мотивация, профессиональное развитие, профессиональная роль, профессиональная пригодность.*

Профессиональное развитие – это длительный процесс становления специалиста. В профильных источниках отмечается, что оно формируется при прохождении человеком ряда этапов социализации и посредством усвоения им разнообразных нюансов мира труда. Такими аспектами являются профессиональная роль, профессиональная мотивация, профессиональные знания и навыки. Главная особенность профессионального развития заключается в непрерывной динамике психических функций и свойств человека, возникающих в ответ на его взаимодействие с составляющими профессии, появляющееся уже в начале профессионального обучения и продолжающееся при самостоятельном осуществлении профессиональной деятельности. Итак, суть профессионального развития на психологическом уровне – постепенное возвращение субъекта трудовой деятельности посредством формирования соответствующего набора специфических качеств для гармоничного вхождения в профессию [5].

В качестве пускового механизма профессионального развития личности выступает стремление будущего специалиста интегрироваться в соответствующую социальную группу (профессиональное сообщество, институт), готовность идентифицировать себя с типичными ее представителями [6]. Проявляется все перечисленное в труде в виде демонстрации работником стереотипной модели поведения, обусловленной профессиональной позицией, задачами деятельности, требованиями среды (содержание профессиональной роли). Исследователями указываются маркеры перечисленных выше закономерностей: устойчивый интерес к выбранной профессиональной области, предмету труда (горизонтальная ориентация);

потребность в конкретном квалификационном уровне, необходимом образовании (высшее, среднее специальное), его качестве (вертикальная ориентация).

Следует отметить, что в психологической науке проблема подготовки человека к самостоятельной реализации трудовых функций рассматривается в свете психологии труда, психологии профессий и психологии профессиональной деятельности [12]. В связи с этим вопросы развития профессионала нередко раскрывались с точки зрения профессиональной пригодности человека к определенному труду, то есть решались задачи по установлению показателей готовности к труду (психофизиологические, психологические, личностные и др.). При этом постоянное обращение внимания ученых к периоду обучения человека в профильном заведении, который выступает наиболее важной фазой развития профессионала, способствовало появлению новых конструктов общей методологии психологии профессионального развития [9].

Структурирующими детерминантами профессионального становления в отечественной психологической школе являются культурно-историческое и общественное разделение труда и, как говорилось выше, социализация человека в процессе онтогенеза [7]. Для детального представления о специфике изучаемой нами категории, а также выделения ее возможных предикторов следует проанализировать известные подходы по данной проблематике.

Наиболее популярная зарубежная концепция профессионального развития была разработана Д. Сьюпером [10]. Автором дается описание нескольких стадий профессионального развития: развитие способностей, интересов (0–14 лет); апробация своих сил (14–25 лет); стадия утверждения, упрочнение позиций в обществе (25–44 лет); устойчивое профессиональное положение (44–64 лет); стадия спада (после 65 лет). В модель включен период детства, а разделение на элементы основывается на типичных задачах, которые должен решать человек в каждом из приведенных выше периодов. Механизмом, свидетельствующим о позитивном или негативном течении профессионального развития, становится уровень сформированности я-концепции в процессе оценки достигнутого, личностные изменения, соответствующие требованиям социума, и проигрывание различных социальных ролей.

Другие ученые опираются на концепты психологии принятия решений (М.П. Катц, Г. Томэ) [3]. В качестве ориентиров для изучения динамики профессионального становления человека здесь выступает его противостояние возникающим проблемным ситуациям и способам их разрешения. Исследователями выделены следующие ступени указанного процесса: появление нестандартной ситуации, отслеживание реальных альтернатив, анализ наличных альтернатив для достижения цели. Цель также обладает рядом характеристик, таких как приближенность к успеху или неудаче, предвосхищение престижа или вознаграждения, возможность карьерного роста, оценка сложности реализации профессиональных функций, доступность образования и наличие рабочих мест. В итоге человеком делается важный выбор, заключающийся в согласовании приоритетной альтернативы с социальными изменениями.

В русле психоаналитической традиции профессиональное развитие трактуется в аспекте взаимодействий структур психики («Оно», «Я», «Сверх-Я»). В качестве базиса берется характер разрешения эмоциональных конфликтов в различных пунктах взросления человека и его фиксация на оргазмических потребностях (нарциссизм, агрессия, эротика) [7]. Примером может послужить ситуация выбора профессии охотника при фиксации на потребности агрессии.

Отечественные ученые уделяют много внимания вопросам развития личности при реализации профессиональной деятельности [8]. Большая часть трудов, как

говорилось выше, выполнена в предметном поле психологии труда, психологии профессиональной деятельности, психологии профессий. Так, широко известна пятиступенчатая модель А.К. Марковой. При этом дотрудовой этап не включен автором в модель становления специалиста. Основными индикаторами динамики развития специалиста являются изменения в структуре профессионально важных качеств, их влияние на качество и надежность выполнения трудовых обязанностей [4]. Названия ступеней профессионального развития: адаптация, самоактуализация, гармонизация, преобразование, свободное овладение другими профессиями, творческое самоопределение.

Не менее интересен подход, разработанный Е.А. Климовым. Этот ученый выделяет четыре этапа развития профессионала, состоящие из ряда фаз [6]. Автором определены три ведущих периода: поиск своего места в жизни (фазы – оптант и адепт); профессиональная адаптация (фаза – адаптация); становление в должности (фазы – мастерство, авторитет, наставничество). Успешность или негативное протекание профессионального развития зависит от профессионального опыта, информированности, психофизиологических особенностей, отношения к выбранному делу, интереса, способности быстро адаптироваться, адекватной системы психологического сопровождения, а также своевременной диагностики профессионально важных качеств на начальных фазах.

Обращаясь к проблеме установления структурных компонентов профессионального развития личности, отметим, что Э.Ф. Зеер предложил четыре их типа: социально-профессиональная направленность (мотивы, интересы, установки, склонности); профессиональная компетентность (профессиональные навыки, умения, знания); профессионально важные качества; профессионально значимые психофизиологические свойства [2]. Именно первой категории мы уделяем особое внимание. Мотивы и направленность личности образуют необходимый фундамент для позитивного становления в профессии, желания усваивать профессиональные знания на качественном уровне [1]. В этом смысле профессиональная мотивация представляется как совокупность действия конкретных побуждений, обуславливающих выбор профессии и готовность выполнять трудовые функции длительное время. В нашем исследовании предпринимается попытка определить особенности мотивационно-потребностной направленности личности на труд, его привлекательность для студентов инженерных специальностей.

База исследования: Тверской государственный технический университет.

Обследуемый контингент: студенты второго курса строительного факультета различных профилей; количество – 60 человек; средний возраст – 19,1 ( $\pm 0,6$ ).

Психодиагностический инструментарий:

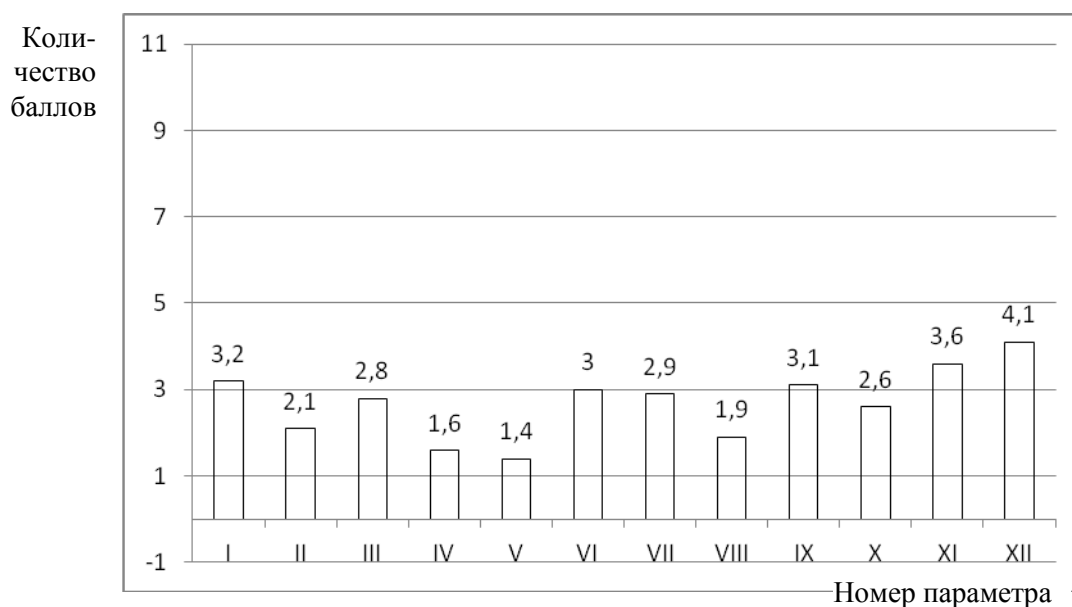
1) методика мотивационного профиля личности (Ш. Ричи, П. Мартин). Обработка диагностического материала позволяет установить выраженность внутренних побудителей, способствующих формированию определенной поведенческой активности;

2) методика измерения мотивации к успеху (М. Мехрабиан). Применение теста-опросника дает возможность оценить два устойчивых мотива личности (достижение успеха, избегание неудач).

Статистико-математическая обработка: программа SPSS-23 (дескриптивная статистика, сравнительный анализ Манна – Уитни).

Результаты диагностики потребностной сферы студентов позволили определить специфику выраженности двенадцати ее параметров: ориентации на высокую заработную плату (I); ориентации на хорошие условия работы (II); ориентации на четко

структурированную работу (III); ориентации на социальные контакты (IV); потребности формирования и поддержания стабильных взаимоотношений (V); потребности в завоевании признания (VI); потребности в стремлении к достижениям (VII); потребности во влиятельности и власти (VIII); потребности в разнообразии, переменах и стимуляции (IX); потребности в креативной работе (X); потребности в самосовершенствовании (XI); ориентации на интересную и полезную работу (XII) (рисунок). Следует отметить, что максимальная выраженность качества, согласно ключу методики, возможна в диапазоне 8–11 баллов.



Мотивационно-потребностный профиль студентов технических специальностей

Анализ полученных данных показал, что ни один из диагностируемых признаков, кроме последнего (ориентация на интересную и полезную работу), не достиг даже среднего уровня выраженности. Респонденты на этапе профессионального обучения в вузе и постепенного овладения специальными навыками, умениями еще не имеют устойчивых представлений о содержании профессиональной деятельности и не осознают перспективы и гарантии, которая она может им дать. Как следствие, потребностная сфера студенческого контингента не имеет яркой направленности. Единственное предпочтение – это желание найти интересную работу.

Ключевой детерминантой качественного освоения учебного материала также является ориентация личности на успех (или мотивация на достижение успеха). Анализ полученных результатов показал следующие закономерности: минимальное значение составило 102,0 балла, максимальное – 216,0 балла, а среднее статистическое – 146,1 балла. Большая часть диагностируемой выборки склонна избегать неудач. Выявленный тип мотивации характерен для людей, которые стремятся в любой ситуации, связанной с оцениванием собственных поступков другими людьми, избежать провала. Демонстрируемый вид мотивации прямо противоположен достижению успеха. Главное стремление респондентов – это не допускать ошибок, промахов при приближении к поставленным целям.

На завершающем этапе нами было проверено наличие различий в уровне выраженности критериев в мотивационной сфере личности студентов одной технической специальности, но разного профиля. Как видно из данных таблицы, существуют различия по четырем показателям.

Параметры некоторых характеристик  
мотивационно-потребностной сферы личности студентов

Характеристики	Хи-квадрат ( $X^2$ )	Асимптотическая значимость
Ориентация на высокую заработную плату	6,965	0,031
Ориентация на хорошие условия работы	7,981	0,018
Потребность во влиятельности и власти	5,850	0,054
Потребность в самосовершенствовании	8,548	0,014

Ориентация на потребность в самосовершенствовании более выражена у студентов, обучающихся на специальности «Строительство автомобильных дорог и аэродромов» ( $X^2 = 8,548$ ;  $p = 0,014$ ); ориентация на хорошие условия работы ( $X^2 = 7,981$ ;  $p = 0,018$ ), потребность во влиянии и власти ( $X^2 = 5,850$ ;  $p = 0,054$ ) и ориентация на высокую заработную плату ( $X^2 = 6,965$ ;  $p = 0,031$ ) – у студентов, обучающихся на специальности «Промышленное гражданское строительство».

Таким образом, мотивация – это ведущий фактор для эффективного, надежного, качественного выполнения учебных, должностных и профессиональных обязанностей. Она включает в себя биологические и социальные элементы и является сложной системой, поэтому изучение особенностей формирования компонентов профессиональной мотивации на разных этапах становления профессионала может стать основой для разработки программ усовершенствования подготовки специалистов.

**Библиографический список**

1. Бандилет Н.А. Профессиональное развитие персонала // Наука и образование сегодня. 2019. № 2 (37). С. 85–86.
2. Быкова Е.А. Формирование представлений о профессионально важных качествах психолога у студентов психологического факультета // Вестник Котромского государственного университета Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2015. Т. 21. № 1. С. 122–125.
3. Дружилов С.А. Профессионализм, профессиональная компетентность и безопасность деятельности инженеров-электриков // Энергобезопасность и энергосбережение. 2013. № 5 (53). С. 5–11.
4. Ермакова Е.С. Личностные особенности студентов вуза как основа формирования профессионально важных качеств специалистов // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2016. № 4-1. С. 131–141.
5. Зеер Э.Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. 2012. № 9. С. 10–14.
6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для вузов. Ростов н/Д.: Феникс, 1996. 509 с.
7. Зеер Э.Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития: монография. Екатеринбург: РГППУ, 2015 193 с.

8. Мазилев В.А., Слепко Ю.П. Психология деятельности человека: новая трактовка // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2016. Т. 22. № 4. С. 47–53.
9. Майборода Т.А. Когнитивные закономерности и механизмы личностно-профессионального развития инженера // Акмеология. 2009. № 4. С. 39–43.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 184 с.
11. Мовсесян Л.С. Психологические особенности профессиональной деятельности инженеров // Актуальные вопросы современной науки. 2011. № 17-2. С. 67–74.
12. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. М.: Институт психологии РАН, 2013. 464 с.

## **PSYCHOLOGICAL PREDICTORS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF ENGINEERS**

**E.V. Balakshina**

Tver State Technical University, Tver

***Abstract.** The article analyzes the problem of professional development of a person. Special attention is paid to the period of vocational training in a higher educational institution. It is noted that it is important to determine the psychological components of the phenomenon we are studying in order to build an adequate plan for the applied part of the work. A brief description of the most famous theories, concepts, approaches of foreign and domestic scientists is given. The primary data of psychodiagnostic examination of the motivational component of the professional formation of technical students are presented, and a conclusion is drawn up.*

***Keywords:** profession, professional motivation, professional development, professional role, subject of work.*

*Об авторе:*

БАЛАКШИНА Елена Владимировна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, истории и философии, Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия; e-mail: balakshina79@mail.ru

*About the author:*

BALAKSHINA Elena Vladimirovna – candidate of psychological sciences, associate professor of the department of psychology, history and philosophy, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: balakshina79@mail.ru