

Психология и Психотехника

Правильная ссылка на статью:

Камалова О.М., Караванова Л.Ж. Мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности // Психология и Психотехника. 2024. № 2. DOI: 10.7256/2454-0722.2024.2.70276 EDN: FRUXSW
URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=70276

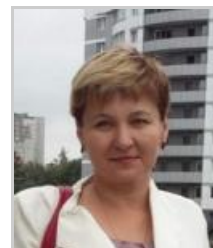
Мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности

Камалова Оксана Максимовна

Аспирант Института иностранных языков Российского университета дружбы народов имени Патриса Лумумбы

117198, Россия, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, 9, корпус 4

✉ mak-kom25@mail.ru



Караванова Людмила Жалаловна

доктор психологических наук

Профессор, кафедра социальной педагогики, Институт иностранных языков Российского университета дружбы народов

117198, Россия, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, 9, оф. корпус 4

✉ karavanova-lzh@rudn.ru



[Статья из рубрики "Профессиональная психология"](#)

DOI:

10.7256/2454-0722.2024.2.70276

EDN:

FRUXSW

Дата направления статьи в редакцию:

28-03-2024

Дата публикации:

16-04-2024

Аннотация: Объектом настоящего исследования выступают мотивационно-смысловые отношения личности позволяющие понять какие мотивы и личностные смыслы лежат в основе мотивационно-смысловых отношений работников в их профессиональной сфере деятельности. Предметом исследования служат мотивационно-смысловые отношения

работников, имеющих различную профессиональную принадлежность и специфику выполнения функциональных обязанностей. Целью исследования является изучение структуры мотивационно-смысловых отношений личности и выявление закономерностей влияния профессиональной принадлежности и функциональных обязанностей профессиональной деятельности работников на главные мотивационно-смысловые отношения личности. Особое внимание в статье уделено изучению мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности, которое позволяют понять структуру мотивационно-смысловых отношений личности (мотивация, личностный смысл, отношения личности). Установление значимости мотивационно-смысловых отношений личности между работниками одной организации, имеющих отличную друг от друга профессиональную принадлежность и специфику выполнения функциональных обязанностей, поможет понять сложную и динамическую систему мотивационно-смысловых отношений личности, отражающую направленность и ценностные ориентации человека в профессиональной деятельности. Методологической основой написания статьи послужили исследования отечественных и зарубежных ученых, раскрывающие понимание мотивационно-смысловых отношений личности. В исследовании использованы теоретические (сравнительный анализ) и эмпирические методы (беседа, анкетирование) исследования. Направленность мотивационно-смысловых отношений личности не зависит от профессиональной принадлежности и специфики выполнения функциональных обязанностей. Так как мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности характеризуются наличием мотивации, основанной на личностном смысле побуждающей к деятельности человека и зависят от психологического состояния личности, находящегося в определенных жизненных обстоятельствах. В основе мотивационно-смысловых отношений личности лежат мотивационные и смысловые процессы, сопровождающие и поддерживающие человека на протяжении всей его трудовой деятельности. Научная новизна работы заключается в установлении закономерностей влияния профессиональной принадлежности и специфики функциональных обязанностей на мотивационно-смысловые отношения работников к профессиональной деятельности. В целях повышения эффективности профессиональной деятельности и улучшения мотивации работников руководителям организаций авторами даны практические рекомендации по совершенствованию психологического обеспечения в организациях.

Ключевые слова:

деятельность, личность, мотивация, личностный смысл, мотивационно-смысловые отношения, организация, поведение, профессиональная деятельность, личностные отношения, работники

Происходящие изменения в политической и экономической сфере общества оказывают существенное влияние на эффективность и удовлетворенность человека своей профессиональной деятельностью. Успех организации во многом зависит от мотивационно-смысловых отношений ее работников к профессиональной деятельности.

Изучение мотивационно-смысловых отношений личности в настоящее время становится необходимым условием для повышения эффективности деятельности организации. Понимание того, что мотивирует работников, какие смыслы они вкладывают в свою работу, позволяют разработать стратегии и методы управления, способствующие повышению производительности труда.

Совершенствование психологического обеспечения в организации позволит своевременно оказать человеку помощь в осознании и принятии личностных и социальных ценностей той или иной профессии, в понимании своего профессионального предназначения, в достижении профессиональных высот и служения обществу. Благоприятные мотивационно-смысловые отношения личности способствуют эффективной работе организации, в то время как отрицательные могут оказывать негативное влияние на психологическое состояние работника, приводящее к снижению работоспособности человека и принятию ошибочных или неэффективных решений в профессиональной деятельности.

Учитывая то, что профессиональное становление личности включает в себя несколько этапов – от изучения теоретических основ до освоения навыками практической реализации профессиональных знаний и умений, проводимое исследование мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности позволит понять какие мотивы и ценности лежат в основе профессиональной деятельности человека.

Работы отечественных и зарубежных ученых показывают, что мотивационно-смысловая сфера личности является ведущей в регуляции деятельности и поведения человека (В.С. Агеев, Ф.Е. Василюк, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, А. Р. Лурии, А Маслоу, В.Н. Мясищев, Б.А. Сосновский и др.).

Мотивационно-смысловые отношения личности представляют собой сложную систему взаимосвязей между мотивами, смыслами, ценностями, и целями человека, определяющие его поведение и профессиональную направленность. Неотъемлемой частью профессиональной деятельности человека является профессиональная мотивация, которая представляет собой совокупность четырех важных взаимосвязанных функций:

- побуждающая функция (побуждает человека к достижению поставленных целей);
- направляющая функция: помогает выбрать наиболее эффективные способы и методы для достижения поставленных целей);
- регулирующая функция (в соответствии с поставленными целями позволяет контролировать процесс профессиональной деятельности);
- смыслообразующая функция (придает смысл профессиональной деятельности).

Под влиянием внешних и внутренних факторов у человека происходят процессы формирования и развития мотивационно-смысловых отношений, присущих только самой личности. Таким образом, все эти функции регулируют различные аспекты профессиональной деятельности, а также сам процесс, динамику и организацию работы [\[5\]](#).

В целях всестороннего изучения и понимания мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности, необходимо, в первую очередь, провести анализ существующих исследований отечественных и зарубежных ученых по вопросам, касающихся структуры мотивационно-смысловых отношений личности, таких, как мотивация, личностный смысл, отношения личности.

По мнению А.Н. Леонтьева, мотивационно-смысловые отношения личности имеют несколько особенностей, зависящих от социальной позиции человека в обществе и, - от набора возможных мотивов деятельности, определяемых этой позицией. Личностный

смысл функционирует в сознании человека, а смысловая установка выражает этот смысл в плане деятельности и готовности к определенным действиям.

Особенностями психологической природы мотивационно-смысловых отношений являются, в первую очередь, изменение мотивационно-смысловых отношений личности, происходящее через изменение деятельности; кроме того, осознание личностного смысла, не всегда достаточно для изменения деятельности.

В теории деятельности А. Н. Леонтьев указывает на то, что отношение мотива к цели порождает личностный смысл. Изменение смысла действия есть изменение мотивации, формирование смыслов является результатом развития мотивов деятельности. Развитие же самих мотивов деятельности определяется развитием реальных отношений человека к миру и сложившихся согласно объективно-историческим условиям его жизни [\[10\]](#).

Вместе с тем Д.А. Леонтьев считает, что жизнедеятельность человека включает в себя множество объектов и явлений, связанных с реализацией потребностей и имеет определенное отношение к смысловым связям. Смысловая связь означает, что если один объект или явление связаны с реализацией потребностей человека, то и другой объект или явление также становятся важными для этой реализации. При этом личностная регуляция жизнедеятельности возникает в процессе развития человека, когда сама жизнедеятельность становится объектом отношения со стороны человека [\[11\]](#).

По мнению Б.А. Сосновского, мотив первичен по отношению к смыслу только на ранних стадиях онтогенеза, но по мере формирования личности, смысл становится психологически решающим и непременно участвует в выборе субъектом мотивов, в их формировании и личностном развитии индивида [\[17\]](#).

При изучении мотивационно-смысловых отношений личности, важно учитывать «отношения личности», определяемое поведение, характер и эмоциональное состояние человека. Отношение личности является важным фактором в формировании и проявлении мотивационно-смысловых отношений, представляющих собой сложную систему взаимодействия между человеком и его окружением. Однако, личностные отношения включают в себя не только внешние факторы, но и внутренние характеристики личности, которые, в свою очередь, определяют поведение, характер и эмоциональное состояние человека, оказывающие влияние на его мотивы и ценностные отношения.

Таким образом, в основе мотивационно-смысловых отношений личности лежат мотивационные и смысловые процессы, сопровождающие и поддерживающие человека на протяжении всей его трудовой деятельности. В процессе становления и развития человек проходит через осознание и сопоставление своих сил с целью и смыслом жизни, требующих от личности глубокого самоанализа и готовности к изменениям.

В целях изучения мотивационно-смысловых отношений личности и выявления закономерностей влияния функциональных обязанностей профессиональной деятельности работников на мотивационно-смысловые отношения личности, авторами статьи проведено собственное исследование на базе Республиканского агентства лесного хозяйства по Республике Бурятия.

В исследовании приняли участие работники административного аппарата и работники автономных учреждений агентства лесного хозяйства, имеющих различные профессии и кардинально отличные функциональные обязанности в профессиональной деятельности.

Так, профессиональная деятельность работников автономных учреждений лесного хозяйства сопровождается особыми условиями работы (лесоводы, мастера леса, участковые лесничие, парашютисты-пожарные, водители и др.), функциональные обязанности работников административного аппарата заключаются в организации и поддержании деятельности организации. В проведении исследования были использованы эмпирические методы (анкетирование, беседа).

В анкетировании приняли участие 196 работников Агентства лесного хозяйства по Республике Бурятия в возрасте от 20 до 65 лет, из них 139 работников автономных учреждений и 57 работников административного аппарата.

Перед работниками поставлены вопросы, направленные на:

- установление уровня мотивационно-смысловых отношений личности работников организации;
- определение влияния профессиональной принадлежности и специфики функциональных обязанностей на мотивационно-смысловые отношения работников;
- установление межгрупповых различий в показателях мотивационно-смысловой значимости профессиональной деятельности, имеющих различную профессиональную принадлежность и специфику функциональных обязанностей.

Результаты исследования мотивационно-смысловых отношений в профессиональной деятельности представлены в таблице 1 и на рисунке 1.

Таблица 1

**Мотивационно-смысловые отношения работников
в профессиональной деятельности**

п/п	Мотивационно-смысловая значимость профессиональной деятельности	Работники автономных учреждений %	Работники административного аппарата %
1	Значимость заработной платы	35,1	58,4
2	Гарантированная заработная плата	78,3	84,2
3	Социальные гарантии	86,4	89,1
4	Значимость профессиональной деятельности	97,3	91,2
5	Удовлетворение от своей работы	83,7	85,9
6	Возможность карьерного роста	56	57,9
7	Возможность повышения профессиональной компетентности	89,1	89,1
8	Благоприятный социально-психологический климат в организации	83,7	77,2
9	Желание сменить профессиональную деятельность	2,1	3,7

Результаты проведенного исследования мотивационно-смысловых отношений работников

представлены на рисунке 1.



Рис.1 Мотивационно-смысловые отношения в профессиональной деятельности

По результатам проведенного исследования установлено, что 97,3% работников автономных учреждений и 91,2% работников административного аппарата считают для себя значимым именно выполнение профессиональной деятельности в сфере охраны лесного хозяйства и только 2,1% работников автономных учреждений и 3,7% работника административного аппарата имеют желание сменить вид профессиональной деятельности.

Среди работников автономных учреждений и административного аппарата получены высокие показатели мотивационно-смысловых отношений материальной направленности по следующим критериям значимости: гарантированная заработная плата (работники автономных учреждений 78,3%, работники административного аппарата 84,2%), социальные гарантии (работники автономных учреждений 86,4%, работники административного аппарата 89,1%). Вместе с тем у 35,1% работников автономных учреждений организации и 58,4% работников административного аппарата – самые низкие показатели значимости заработной платы, что означает то, что для них важна именно сама их деятельность, что было подтверждено респондентами в ходе беседы.

Удовлетворение от своей работы испытывают 83,7% работников автономных учреждений и 85,9% работников административного аппарата. 83,7% и 77,2% работников считают социально-психологический климат в организации благоприятным. Для работников данной организации имеет важное значение возможность повышения профессиональной компетенции (89,1%), возможность дальнейшего карьерного продвижения отмечают 56% работников автономных учреждений и 57,9% работников административного аппарата. Результаты исследования не выявили значительных расхождений в показателях мотивационно-смысловой значимости профессиональной деятельности между работниками административного аппарата и автономных учреждений несмотря на то, что функциональные обязанности между двумя группами кардинально отличаются. Деятельность работников автономных учреждений лесного хозяйства связана с выполнением трудовой деятельности в особых условиях (нахождение и проживание в лесу, трудности бытового характера, работа, связанная с риском для жизни); между тем профессиональная деятельность работников административного аппарата осуществляется в более комфортных условиях.

В ходе проведения беседы с работниками автономных учреждений и административного аппарата агентства лесного хозяйства установлено, что удовлетворенность респондентов своей профессиональной деятельностью основывается на установлении благоприятного

социально-психологического климата в организации, на возможности повышения профессионального уровня, а также на наличие социальных гарантий.

Подытоживая, на основании проведенного исследования можно заключить, что мотивационно-смысловые отношения личности являются важной составляющей профессиональной деятельности и характеризуются наличием мотивации побуждающей к деятельности человека и основанной на личностном смысле. В основе мотивационно-смысловых отношений личности лежат мотивационные и смысловые процессы, сопровождающие и поддерживающие человека на протяжении всей его трудовой деятельности.

Мотивационно-смысловые отношения представляют собой систему взаимосвязанных представлений, убеждений, ценностей и эмоций, которые направляют поведение человека, придают ему определенный смысл и побуждают его к действию. Эти отношения формируются в процессе социализации и взаимодействия с обществом.

Следующими основными выводами проведенного исследования являются то, что направленность мотивационно-смысловых отношений личности не зависит от профессиональной принадлежности и специфики выполнения функциональных обязанностей в профессиональной деятельности. Мотивационно-смысловые отношения личности имеют свойство непостоянства и изменчивости, зависящие от психологического состояния и устойчивости личности, находящейся в определенных жизненных обстоятельствах.

Направленность мотивационно-смысловых отношений личности зависит от психологического состояния личности, находящейся в определенных жизненных обстоятельствах. Благоприятные мотивационно-смысловые отношения работников проявляются в стремлении к мастерству, в желании развивать свои способности и приобретать практический опыт и навыки.

В целях повышения эффективности профессиональной деятельности и улучшения мотивации и личностных смыслов работников руководителям организаций рекомендуется: проведение мероприятий по формированию позитивного эмоционального отношения к работе и создание благоприятного психологического климата; изучение и учет мотивационно-смысловых отношений работников; при назначении на должность учет психологических особенностей и интересов работников; предоставление работникам возможности для профессионального роста и самореализации в профессиональной деятельности.

Библиография

1. Алмаев Н.А. Мотивация: методические вопросы / Н.А. Алмаев, Ю.В. Бессонова, О.В. Мурашева.-Москва: Институт психологии РАН, 2020.-311 с.-(Методы психологии).-ISBN 978-5-9270-0403-4: 312.00.
2. Акимова Н.Н. Мотивационно-смысловые образования личности студентов вуза // Сибирский психологический журнал. – 2010. – № 35. – .14-17. – 0,18 п.л.
3. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. СПб.: Питер, 2008. 400 с.
4. Выготский Л.С. Мышление и речь/ Редактор Власова Е. СПб.: Питер, 2019 г. 432с ISBN · 978-5-4461-1109-1
5. Горбушина А.В. Системогенетический анализ мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа // Ярославский педагогический вестник. 2018. № 4. С. 205-214.

6. Гинсбург М.Р. Мотивационные аспекты личностного самоопределения // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. М., 1988. 112 с.
7. Дьяченко М.И. Кандыбович Л.А., Кандыбович С.Л. Психология высшей школы. М.: Харвест, 2006. 416 с.
8. Каитов А.П. Эволюция научных представлений о феномене профессиональной мотивации в зарубежных и отечественных исследованиях // Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус». 2022. Т. 21. № 2. С. 9-24. DOI 10.20310/1810-231X-2022-21-2-9-24.
9. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения. М.: Директ-Медиа, 2008. 1636 с.
10. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции / Психология мотивации и эмоций / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер и М.В. Фаликман. М.: ЧеРо, 2002. 752 с.
11. Леонтьев Д.А. От инстинктов к выбору, смыслу и саморегуляции: психология мотивации вчера, сегодня, завтра // Современная психология мотивации. М.: ЧеРо, 2002. С. 4-13.
12. Психология выбора: монография / Д.А. Леонтьев, Е.Ю. Овчинникова, Е.И. Рассказова, А.Х. Фам.-М.: Смысл, 2015.-464 с.-ISBN 978-5-89357-353-4: 0.00
13. Маслоу А. Мотивация и личность: пер. с англ. / А. Маслоу.-3-е изд.-Санкт-Петербург: Питер, 2019.-400 с.: ил.-(Мастера психологии).-ISBN 978-5-4461-1309-5: 598.10.
14. Мясищев В.Н. Психология отношений /В.Н. Мясищев/ под ред. А.А. Бодалева-М: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЕК», 1995-356с
15. Разина Т.В. Мотивация научной деятельности: теоретические и методологические проблемы исследования // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психологии труда. 2017. Т. 2. № 1. С. 114-136.
16. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн.-Санкт-Петербург : Питер, 2018.-713 с.-ISBN 978-5-496-01509-7.-URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/21947/reading>.
17. Сосновский Б.А. Сосновский Б.А. Мотив и смысл: психолого-педагогическое исследование / Б.А. Сосновский. – Москва : Прометей, 1993. – 200 с. – ISBN 5-7042-0737-5.17.
18. Ступак А.С. Мотивация труда персонала: концептуально-теоретические и организационно-экономические аспекты / А. С. Ступак.-Электронные текстовые данные.-М.: РУДН, 2019.-71 с.-ISBN 978-5-209-10059-1

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Рецензия

на статью «Мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности»

Актуальность темы исследования и ее соответствие специализации журнала «Психология и психотехника» не вызывает сомнения в связи с тенденциями трансформации российского образования, которые определяют приоритеты психологического обеспечения профессиональной деятельности специалиста.

Предметом исследования является мотивационно-смысловая сфера личности.

В качестве проблемного поля исследования представлен анализ таких категорий как «профессиональное становление личности», «мотивы профессиональной деятельности», «ценности профессиональной деятельности», «мотивационно-смысловые отношения»,

«личностный смысл» и пр., которые представляют важнейшую мотивационно-смысловой сферы личности.

Выявлены и подробно проанализированы такие функции профессиональной мотивации как побуждающая, направляющая, регулирующая, смыслообразующая.

Результаты проведенного анализа показали, что развитие мотивационно-смысловых отношений происходит под влиянием как внешних, так и внутренних факторов.

Предположено, что при изучении мотивационно-смысловых отношений личности, важно учитывать «отношения личности», определяемое поведение, характер и эмоциональное состояние человека.

Достоинством работы являются ключевые, сквозные ведущие идеи о том, что в основе мотивационно-смысловых отношений личности лежат мотивационные и смысловые процессы, сопровождающие и поддерживающие человека на протяжении всей его трудовой деятельности.

Исследование направлено на выявление закономерностей влияния функциональных обязанностей профессиональной деятельности работников на мотивационно-смысловые отношения личности.

Интерес представляет исследование работников Агентства лесного хозяйства по Республике Бурятия.

Методология рецензируемой работы построена на основе комплексного историко-педагогического анализа педагогического, анализе и обобщении методических приемов, формулирование выводов.

В статье достаточно детально реализованы систематизация и обобщение данных, связанных с установлением, что удовлетворенность респондентов своей профессиональной деятельностью основывается на установлении благоприятного социально-психологического климата в организации, на возможности повышения профессионального уровня, а также на наличие социальных гарантий.

Статья обладает научной новизной, связанной с утверждением, что в основе мотивационно-смысловых отношений личности лежат мотивационные и смысловые процессы, сопровождающие и поддерживающие человека на протяжении всей его трудовой деятельности.

Структура статьи соответствует требованиям к научным публикациям. Представлен подробный качественный анализ полученных результатов исследуемой тематики мотивационно-смысловых отношений личности, которые являются важной составляющей профессиональной деятельности и характеризуются наличием мотивации побуждающей к деятельности человека и основанной на личностном смысле.

Содержание статьи, в котором рассматриваются положения мотивационно-смысловых отношений, которые формируются в процессе социализации и взаимодействия с обществом, в целом соответствует ее названию.

Стиль изложения материала соответствует требованиям, предъявляемым к научным публикациям.

Библиография соответствует содержанию статьи и представлена 18 литературными источниками.

Результаты исследования обосновывают значимость теоретического исследования направленности мотивационно-смысловых отношений личности, которая зависит от психологического состояния личности, находящейся в определенных жизненных обстоятельствах.

Статья вызывает читательский интерес и может быть рекомендована к публикации.