

*К.А. Сечина*

**МОТИВАЦИЯ К УСПЕХУ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ МОЛОДОГО  
СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА**

*К.А. Sechina*

**MOTIVATION TO SUCCEED AS A FACTOR OF DEVELOPMENT  
OF THE PROFESSIONAL MOBILITY OF YOUNG SPECIALIST  
IN THE CONDITIONS OF THE MODERN MARKET**

*В статье рассматривается актуальная в современном обществе проблема профессиональной мобильности. Опираясь на разработки зарубежных и отечественных ученых-психологов, педагогов, социологов, автор изучает структуру понятия профессиональной мобильности, мотивационные факторы ее развития. Мотивация к успеху характеризуется важной «движущей силой» профессиональной мобильности молодого специалиста.*

*Ключевые слова: профессиональная мобильность, профессиональная мобильность молодого специалиста, мотивация, мотивация к успеху.*

*The actual problem of professional mobility in modern society is considered in this article. Relying on the development of foreign and Russian scientists and psychologists, pedagogues, sociologists, the author studies the structure of the concept of professional mobility, motivational factors of its development. Motivation to succeed is characterized as an important "driving force" of professional mobility of young specialist.*

*Key words: professional mobility, professional mobility of young professionals, motivation, motivation to succeed.*

Изменение условий современного рынка труда требуют от специалистов не только знаний, умений, опыта в определенной профессиональной деятельности, но и при необходимости готовности к смене ее вида, что обеспечивается их профессиональной мобильностью. На развитие мобильности в значительной мере повлиял Болонский процесс, который способствовал успешному трудоустройству многих выпускников вузов в Европе. Перед сферой образования стоят задачи подготовки высокопрофессиональных кадров, конкурентоспособных, компетентных и обладающих профессиональной мобильностью. Одним из важных условий достижения успеха в карьере является наличие у молодых специалистов мотивации профессиональной деятельности, оказывающей значительное влияние на эффективность их деятельности.

В последнее время научный интерес к феномену профессиональной мобильности достаточно высокий (А.И. Архангельский, Т.В. Горюнова, Б.М. Игошев, Ю.И. Калиновский, Е.А. Никитина, С.К. Савицкий и др.).

В исследованиях встречается как «узкое» понимание профессиональной мобильности: перемещения между работодателями, между профессиями и шаги по карьерной лестнице, между различными видами контрактов, а также устройство на работу и уход с работы [Andersen, Naahr, Hansen, Holm-Pedersen, 2008,

с. 12], так и расширенное, – как подвижность, готовность к быстрому передвижению, действию, выполнению заданий.

В диссертации Т.И. Мясниковой «Развитие профессиональной мобильности в процессе профилизации подготовки будущих специалистов в вузе» (2010), профессиональная мобильность в отношении выпускника вуза рассматривается как один из этапов становления профессиональной мобильности специалиста. Понятие «профессиональная мобильность» определяется как «способность быстро и качественно осваивать смежные виды профессиональной деятельности и готовность к эффективной адаптации на современном рынке труда, обеспечивающие возможность оптимальной перестройки в новых условиях и конкурентоспособность будущего специалиста» [Мясникова, 2010, с. 6].

В настоящее время проблема формирования профессиональной мобильности многими исследователями рассматривается с позиции компетентностного подхода. По их мнению (Э. Ф. Зеер, Д. Мартенс, А. Шелтон), в основу формирования профессиональной мобильности будущих специалистов должны быть положены профессиональные компетенции, которые имеют широкий радиус действия и позволяют выходить за пределы одной группы профессий, профессионально и психологически подготавливают специалиста к освоению новых профессий, обеспечивают готовность к требованиям в профессиональной деятельности. Однако если формирование профессиональной компетентности будущих специалистов в вузе возможно только в рамках собственно учебного процесса, при условии соответствующей его организации, то для целенаправленного формирования у студентов профессиональной мобильности этого недостаточно.

Сегодня языковая компетенция должна восприниматься как важный элемент профессиональной компетенции. Начиная профессиональное образование или подготовку, молодые специалисты или взрослые должны обладать сформированной языковой компетенцией, позволяющей им выполнять профессиональные задачи и развивать навыки для дальнейшего самообразования.

По мнению ряда ученых (З.А. Решетова, А. М. Столяренко), основой профессиональной мобильности в современный период развития общества является развитое творческое мышление будущих специалистов.

При формировании профессиональной мобильности также важно учитывать правовые ориентации личности, которые связаны с оценкой личностью прав, свобод, обязанностей, предполагающей сопоставление правовых норм с собственными потребностями, интересами, мотивами, целью и правовой установкой [Есикова, 2010, с. 163-164].

С.В. Нужнова отмечает, что «профессиональная мобильность – это интегративное качество личности, объединяющее в себе: сформированную внутреннюю потребность в профессиональной мобильности, способности и знаниевую основу профессиональной мобильности, а также самоосознание личностью своей профессиональной мобильности сформированное на основе рефлексии го-

товности к профессиональной мобильности. Каждая из этих составляющих включает в себя подструктуры, развитие которых и приводит в конечном итоге к её формированию. Так в основе формирования потребности в профессиональной мобильности лежат: развитие мотивации самообразования, развитие мотивации достижения, формирование установки на самоактуализацию, установки на оптимистическое восприятие действительности, смены профессии. Способности к профессиональной мобильности включают в себя развитые когнитивные способности, креативность, дивергентность, критичность мышления. Знаниевая основа профессиональной мобильности складывается из общеобразовательных знаний, общепрофессиональных знаний, профессиональных знаний, ключевых квалификаций и компетенций, способности к быстрому переносу знаний» [Нужнова, 2005].

Трудно не согласиться с точкой зрения Л.И. Амировой [Амирова, 2009], которая исходит из психолого-акмеологического подхода к понятию профессиональной мобильности. По ее мнению, профессиональная мобильность является одним из высших ориентиров саморазвития, наличие которого свидетельствует о высокой социально-профессиональной подготовке специалиста. Вместе с тем, данное личностное образование может быть продуктивным, то есть иметь позитивную направленность только в том случае, если базируется на соответствующей ценностной основе, а также согласуется с профессиональной компетентностью и личностными смыслами специалиста. При таком понимании вопроса карьерный рост выступает не как самоцель, а как один из способов самореализации, к числу которых можно также отнести профессиональное самосовершенствование, вовлеченное в процесс исполнения усложняющихся рабочих задач, их насыщении элементами творчества.

Индивидуальные характеристики, такие как возраст и пол, как известно, играют важную роль в склонности к смене работы. Возрастной фактор может иметь большое значение в объяснении различия между людьми, а также может быть весьма значимым фактором, который необходимо принимать во внимание в связи со старением населения Европы. Гендерные различия в мобильности могут быть вызваны различными ролями, которые мужчины и женщины играют в семье, и, в частности, различиями в доступности дошкольных учреждений для детей по всей Европе [Andersen, Naahr, Hansen, Holm-Pedersen, 2008, с. 17].

Профессиональная мобильность, как правило, положительно связана с объективным успехом в карьере, который сильно зависит от мотивации к движению. Мотивация выступает условием профессиональной активности, позволяет судить о субъективной значимости для специалиста своей профессии, повышать качество работы, прогнозировать ее результативность. В связи с этим проблема формирования мотивации к успеху как фактора развития профессиональной мобильности компетентного молодого специалиста в условиях современного рынка представляется актуальной.

Зарубежные исследователи Чарльз О'Рейлли и Дженнифер Чатман [O'Reilly, Chatman, 1994] оценивали влияние мотивации и способностей на ран-

ний успех в карьере на примере выпускников-магистров делового администрирования (МВА) в первые годы их карьеры. Они считают, что эффективность деятельности является совместным действием двух важных индивидуальных характеристик: общих когнитивных способностей и мотивации. Мотивацию они понимают как готовность человека затрачивать усилия и продолжать деятельность, в то время как способность – это возможность человека выполнять определенные задачи. Как мотивация, так и способность являются необходимыми, но ни одна из них сама по себе не может быть достаточной для высокой эффективности деятельности. Высоко мотивированному человеку может не хватать необходимых способностей для успеха, тогда как человеку способному может не хватать мотивации к успеху. Результаты их исследования показывают, что сочетание высокого уровня общих когнитивных способностей и мотивации в значительной степени связаны с более ранним успехом в карьере. Выпускники-магистры, которые были сообразительнее и работали усерднее, были более успешны в поисках работы после окончания учебного заведения, зарабатывали больше, имели более быстрый рост заработной платы, и получили продвижение по службе в начале своей карьеры. Таким образом, эти данные свидетельствуют о том, что изучение мотивации и когнитивных способностей, влияющих на поведение человека, может иметь решающее значение для профессиональной мобильности. При таком подходе к изучению профессиональной мобильности ключевым понятием является успех, которое соотносится с прогрессом, реализацией целей, эффективностью деятельности, поиском основных ценностей, умением прогнозировать будущий исход событий. В связи с этим мотивация к успеху выступает значимым фактором развития профессиональной мобильности.

В общем смысле мотивация рассматривается как феномен, являющийся движущей силой поведения человека. Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины». Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека, животных.

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае – как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т.е. определяющих поведение (К. Madsen), в другом случае – как совокупность мотивов (К.К. Платонов), в третьем – это побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности (М.Ш. Магомед-Эминов), как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности, как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность (В.К. Вилюнас) [Вилюнас, 2006].

Теоретический анализ показывает, что изучение мотивации может идти в рамках исследований потребностей, влечений, желаний, целей или склонностей. Познания и убеждения людей играют доминирующую роль в мотивации.

Убеждения сказываются на ценностях, ожидании будущих результатов и апперцепции окружающих событий. Например, литература по мотивации достижения показывает, что лица с высокой «потребностью в достижении» научаются стремлению достигать совершенства в выполнении уже в раннем возрасте. Уверенность в своих силах является ключевым аспектом их мотивационной тенденции. Многие теоретики утверждают, что люди функционируют эффективно, когда они верят в возможность достижения положительных результатов и когда они считают, что обладают контролем над характером тех событий, которые с ними происходят. Одна из первых теорий, подчеркивавших важность воспитания у детей уверенности в себе и бесстрашия (готовности браться за новые вещи и прилагать усилия даже тогда, когда успех не гарантирован), была предложена А. Адлером [Корсини, Ауэрбах, 2006, с. 472].

Существует еще один план исследования мотивации, связанный с изучением ее видов, как конечного результата работы мотивационной системы в целом. Большинство методик, направленных на исследование мотивации, разработаны именно исходя из данного ракурса проблемы. В частности, для оценки мотивации человека к успеху и мотивации к избеганию неудач широко используется методика Т. Элерса, исследования результатов которой показывают, что индивиды, у которых преобладает мотивация к успеху, предпочитают средний или низкий уровень риска. Им свойственно избегать высокого риска. При сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху, однако они много работают для достижения успеха, стремятся к успеху. Индивиды с низким уровнем мотивации к успеху проявляют неуверенность в себе, тяготеют выполняемой работой. Выполнение трудных заданий вызывает у них дискомфорт [Райгородский, 2008].

Индивиды, у которых преобладает мотив избегания неудач, предпочитают малый, или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу. У них, как правило, высокий уровень защиты и страха перед несчастными случаями. И они чаще попадают в подобные неприятности. Доминирование у человека мотива избегания неудач приводит к занижению самооценки и уровню притязаний. Повторяющиеся неудачи могут привести такого человека в состояние привычной подавленности, к устойчивому снижению веры в себя и к хронической боязни неудач. У таких людей, как правило, низкий уровень развития мотивации достижения [Там же].

В целом, можно сказать, что развитие профессиональной мобильности определяется различными факторами, значимая роль среди которых принадлежит мотивации, характеризующей специалиста не просто как профессионала, а прежде всего как личность. Во многом этот процесс ситуативно обусловлен, так как зависит от личных особенностей и сложившейся обстановки на рынке труда в настоящий момент, но он также может иметь целенаправленный характер, протекать последовательно, иметь конечный результат. В связи с этим актуализируется значение мотивации как личностного фактора развития профес-

сиональной мобильности, а именно от мотивации к успеху в профессиональной деятельности. Однако для того чтобы профессиональная мобильность молодого специалиста имела положительную направленность, приносила удовлетворение, она должна основываться на ценностях, профессиональной компетентности, быть мотивирована возможностью профессиональной самореализации и самосовершенствования, включать творческую активность и т.д. Значимость мотивации к успеху возрастает в связи с ориентацией образования на воспитание инициативных, ответственных, организованных, творческих, ориентированных на результат личностей.

### Литература

1. *Амирова Л.И.* Развитие профессиональной мобильности педагога в системе дополнительного образования: Автореф. дис. ... док. пед. наук. – Уфа, 2009. – 33 с.
2. Большой психологический словарь / Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – М., 2008.
3. *Вилюнас В.* Психология развития мотивации. – СПб.: Речь, 2006. – 458 с.
4. *Есикова Т.В.* Формирование правовых ориентаций личности // Уч. зап. РГГМУ, 2010, № 13, с. 158-164.
5. *Корсини Р., Ауэрбах А.* Психологическая энциклопедия. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 1876 с.
6. *Мясникова Т.В.* Развитие профессиональной мобильности в процессе профилизации подготовки будущих специалистов в вузе: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2010. – 192 с.
7. *Нужнова С.В.* Сущность и структура понятия профессиональной мобильности в современном обществе // <http://www.rusnauka.com/Pedagog/185.html>.
8. *Райгородский Д.Я.* (ред.-сост.). Практическая психодиагностика. Методики и тесты. – Самара: БАХРАХ–М, 2008. – 672 с.
9. *Andersen, T., Naahr, J. H., Hansen, M.E., Holm-Pedersen, M.* Job mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits. Final report. Policy and Business Analysis. – Danish Technological Institute. – April, 2008. – 158 p.
10. *O'Reilly, C., Chatman, J.* Working Smarter and Harder: A Longitudinal Study of Managerial Success // *Administrative Science Quarterly*, 39. – December, 1994, p. 603-627.

Работа выполнена в рамках федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 гг.» по мероприятию 1.5 "Проведение научных исследований коллективами под руководством приглашенных исследователей" Соглашение № 14.В 37.21.0278 «Психолого-педагогическое исследование профессиональной мобильности и правосознания молодых специалистов РФ и стран Скандинавии».