

Б.В. Овчинников¹, К.В. Днов¹, А.Г. Зайцев²,
Е.В. Федоров², В.В. Юсупов¹, А.Н. Ятманов¹

Ценности и мотивация в профессионализации военнослужащего

¹Военно-медицинская академия им. С.М. Кирова, Санкт-Петербург

²Военный учебно-научный центр Военно-морского флота, Санкт-Петербург

Резюме. Рассматриваются и обсуждаются имеющиеся в зарубежной и отечественной литературе теории и концепции, изучающие ценностную и мотивационную сферу человека и их влияние на профессионализацию военнослужащего. Ценности и мотивация традиционно изучаются как взаимосвязанные и взаимно детерминируемые понятия. Для российской психологии в целом характерно понимание системы ценностей как высшей характеристики индивидуальности и как основы мотивации. Ценности можно трактовать как личностные образования, а мотивации – как ситуативные регуляторы, связанные с психическими состояниями и процессами. Регуляция деятельности, основанная на ценностных факторах, обеспечивает оптимальный уровень выполнения деятельности в условиях риска и неопределенности, а также экстремальности. Мотивация достижения существенно дополняет интеллект для обеспечения высокого уровня эффективности жизнедеятельности. Ценности профессионального становления личности можно разделить на два типа. Первый тип характеризует процессы формирования общей компетентности и предметной деятельности профессиональных компетенций, отвечает за вхождение в профессиональное пространство. Это ценности-идеалы. Второй тип ценностей раскрывает основы индивидуального развития в профессиональном пространстве. Это индивидуальные ценности, отвечающие за уникальность и неповторимость жизненного пути, в том числе и в профессии. Ценностно-мотивационная сфера – это ресурс индивидуального развития человека в профессиональной сфере, который позволяет осуществляться профессионализации как процессу обретения профессионализма высокого класса.

Ключевые слова: ценность, мотивация, профессионализация, военнослужащий, ресурс, успешность, компетентность.

Дж. Равен в своей монографии «Компетентность в современном обществе» [14] обозначил прямую зависимость процессов эффективности труда и социального развития от мотивационных составляющих компетентности и ее ценностных основ. Многие исследователи подчеркивают, что смысловая регуляция деятельности, основанная на ценностных факторах, обеспечивает оптимальный уровень выполнения деятельности в условиях риска и неопределенности, а также экстремальности [12].

Ценности и мотивация традиционно изучаются как взаимосвязанные и взаимно детерминируемые понятия, обеспечивающие успешность деятельности и профессионального становления, поэтому детальная оценка структуры взаимосвязей и определение динамических тенденций соотношения ценностей и особенностей мотивации позволяют выйти на новый уровень понимания ценностно-мотивационной сферы как основы успешности профессионализации военнослужащего.

Изучение ценностей как основы мотивации профессиональной деятельности и становления человека в профессии в российской психологии восходит к классическим трудам С.Л. Рубинштейна. В своей монографии «Человек и мир» он писал что, только поняв природу ценностей, можно установить то, ка-

ким образом они становятся частью мотивации и как включены в ее структуру [16].

В российской психологии труда понимание ценностей связано с категорией индивидуальности, что наиболее ярко выражено в концепции Е.А. Климова, согласно которой ценности не существуют вне отношения «субъект-объект», их не следует отождествлять с чем-то существующим независимо от субъекта. «Ценность – это не признак объекта, а характеристика субъекта в его среде» [9]. Е.Б. Фанталова [19] предлагает осуществлять дифференциацию индивидуальности по ценностям, конфликтам и их эмоциональной переработке. Такое понимание ценностей как высшего уровня проявления индивидуальности близко как к традициям российской психологии, так и к экзистенциальным концепциям, согласно которым применяются понятия ценностных ориентаций, личностных смыслов. Структура ценностей, по Е.Б. Фанталовой [19], задает пространство индивидуального развития, поддерживая, сохраняя психическое здоровье и целостность индивида.

Для российской психологии в целом характерно понимание системы ценностей как высшей характеристики индивидуальности и как основы мотивации [10]. Наиболее яркое и целостное воплощение этот подход находит в концепции понимания ценностей как основы

структуры мотивации Д.А. Леонтьева [11], в рамках которой ценности обозначены в качестве мотивов деятельности и поведения. В свою очередь, ориентация человека в мире и стремление к достижению определенных целей может соотноситься с ценностями, составляющими структуру личности. Согласно Д.А. Леонтьеву, связь ценностей и мотивации обусловлена природой деятельности: «предметное воплощение ценностей происходит лишь посредством деятельности людей, которые осуществляют эти ценности, будучи ими побуждаемы» [11].

Б.Г. Ананьев [1] рассматривает ценности и ценностные образования как базальные свойства личности, определяющие мотивы поведения и формирующие склонности и характер. М.Ш. Магомед-Эминов [12] описывает мотивацию в рамках деятельностно-смыслового подхода как основу трансформации личности и ее позитивного развития.

Разделение ценностей по их мотивационной функциональности является предметом междисциплинарных исследований. В рамках социологической трактовки подразумевается, что ценности могут быть различных форм: «ценности-нормы», «ценности-идеалы», «ценности-средства», поскольку ценностные представления как часть субъективного мира человека являются основными регуляторами, а также посредниками социального воздействия. С позиций концепции В.А. Ядова [21], определяющего диспозиции личности как иерархически организованную систему, ценности подразделяются на «активированные», относящиеся к центральным потребностям, и «дремлющие», относящиеся к периферийным.

Анализ многочисленных, часто противоречащих друг другу подходов и концептуальных определений понятия «ценность» позволил исследователям выделить три основные позиции в определении системы ценностей, первая из которых – понимание ценности как идеала, как некой надындивидуальной реальности. В данной философской интерпретации слово «ценность» оказывается синонимом таких понятий, как смысл и значимость каких-либо аспектов мира для человека, и ценности понимаются как цели всего существования человека, например, такие как равенство, свобода, спасение. Второе – это понимание ценности как атрибута конкретного объекта или явления. Существует несколько определений ценностей в рамках этой общей установки – от социальной нормы до осознанных наиболее общих, генерализованных смыслов жизни человека. И наконец, третий подход в понимании ценности – это понимание ценностей как характеристик индивидуальной реальности, значимых только для самого субъекта. Третья позиция близка к классической экзистенциальной трактовке понимания ценности как результата индивидуального сознания субъекта, ответственного личностного выбора. Все три модели ценности присутствуют в реальной жизни человека, регулируют и направляют его жизнедеятельность, включая профессиональное становление [8].

В психологии понимание ценностей раскрывается в их выраженном значении в регуляции поведения и жизнедеятельности человека. Например, в появлении устойчивых эмоций. При этом ценности рассматриваются как возникшие в ходе социализации индивидуализированные потребности человека в переживаниях определенного типа, которые эмпирически описаны как десять типов ценностных эмоций: 1) альтруистические (помощь и сопереживание другому); 2) коммуникативные (общение с другими); 3) практические (процесс и результаты деятельности); 4) глорические (слава и достижения); 5) гностические (познание); 6) пугнические (борьба и соревнование); 7) романтические (восприятие таинственного); 8) эстетические (восприятие прекрасного); 9) гедонистические (душевный и телесный комфорт); 10) акзигитивные (приобретение и накопление) [18].

Понимание ценности как цели раскрывается категориями терминальных и инструментальных ценностей в классической концепции М. Рокича [15]. Терминальные ценности (ценности-цели) выражают важнейшие цели, идеалы, смысл жизни. Это такие ценности, как ценность человеческой жизни, семьи, межличностных отношений, свободы, труда и аналогичные им. В инструментальных ценностях (ценностях-средствах) проявляются принятые в конкретном обществе средства их достижения. С одной стороны, это нравственные нормы, а с другой – это качества людей, например, инициативность или авторитетность. Можно предположить, что противоречие между терминальной и инструментальной составляющей ценности может служить основой личностного развития при правильной методической организации оценки и учета структур данных противоречий в педагогическом процессе. С позиций российских психологов исследования ценностных представлений, проводившиеся в конце 1960-х и начале 1970-х годов в Соединенных Штатах Америки М. Рокичем [15], являются наиболее содержательным и методически обоснованным направлением в понимании ценностной системы личности. М. Рокич определяет ценность как «устойчивое убеждение в том, что определенный способ поведения или конечная цель существования предпочтительнее с личной или социальной точки зрения, чем противоположный или обратный им способ поведения либо конечная цель существования» [15].

Человеческие ценности характеризуются следующими системообразующими признаками: 1) общее число ценностей, являющихся достоянием человека, сравнительно невелико; 2) все люди обладают одними и теми же ценностями, хотя и в разной степени; 3) ценности организованы в системы; 4) истоки человеческих ценностей прослеживаются в культуре, обществе и его институтах и личности; 5) влияние ценностей прослеживается практически во всех социальных феноменах, заслуживающих изучения [13].

Терминальная составляющая ценностей особенно важна в силу влияния целевых параметров на общую активность и эффективность деятельности. Цен-

ности рассматриваются как модератор содержания жизненных целей и факторы, связанные непосредственно с мотивацией. Именно ценности определяют жизненные цели, и, безусловно, они могут регулировать активность в целом. Понимание ценностей как жизненных целей, которые не зависят от внешней среды и окружения, а зависят только от содержания внутренней жизни человека позволяет отождествлять понятия внутренних целей и ценностей и проводить исследования ценностей не только с позиций их влияния на социальную успешность, но и с позиций внутренних перспектив личности.

Ценности профессионального становления личности можно разделить на два типа. Первый тип характеризует процессы формирования общей компетентности и предметной деятельности профессиональных компетенций, отвечает за вхождение в профессиональное пространство. Это ценности-смыслы, ценности-идеалы. Второй тип ценностей раскрывает основы индивидуального развития в профессиональном пространстве. Это индивидуальные ценности, отвечающие за уникальность и неповторимость жизненного пути, в том числе и в профессии. Первый тип ценностей – надындивидуальный, второй – сугубо индивидуальный. Только синергии (продуктивное сложение) обоих типов ценностей позволяют человеку развиваться [7].

Надындивидуальные ценности, разделяемые обществом или поколениями являются предметом многих социологических исследований. Например, к таким приоритетным ценностям современной молодежи (лиц, находящихся в периоде активной профессионализации) относятся независимость, способность действовать самостоятельно и решительно. Подчеркивается понимание молодежью ценности жизненного и профессионального самоопределения, максимально широкой самореализации. Моральные ценности выполняют регулирующую функцию процесса социального и профессионального становления. Отмечено, что мораль участвует в мотивации поступка и поведения, в том числе и профессионального. Мораль отличается от других мотивов (например, выгоды, престижа, приличия, мести и так далее), «укорененных в телесно-психическом строе индивида и обстоятельствах (как природных, так и социокультурных) его жизни и ответственных за конкретику поступков. Она находится над ними и за ними, образуя особый уровень мотивации, который можно квалифицировать как вторичный, третичный или еще более высокий (в зависимости от того, как считать), но в любом случае является последним. В сложной, иерархически организованной и последовательно расчлененной структуре поступка моральные категории и оценки представляют собой их высшую и окончательную санкцию». А.М. Билый [5] отождествляет нравственность с ценностями-смыслами, а мораль с ценностями-целями, регулирующими поведение. Этот подход продуктивен для понимания профессионализации в сферах деятельности, связанных с риском, и разделяется

многими психологами. Ценности всегда моральны или нравственны как с позиций «негативной этики», так и с позиций «позитивной морали» и «позитивной психологии».

Особая позиция – это понимание индивидуальных ценностей как механизмов регуляции профессионального поведения, что наиболее ярко представлено в работах В.А. Бодрова [6]. Данное понимание ценностей придает основу поиску предикторов эффективности исполнительских функций, процессам формирования профессионального поведения.

Таким образом, в понятии ценности сходятся нормы, отношения и мотивация.

При рассмотрении вопроса о соотношении ценностей и мотивации Д.А. Леонтьев [11] вводит понятие смысла, что близко классической традиции экзистенциализма. А.Г. Асмолов [3] различает источники мотивации, детерминанты направленности деятельности и регуляторы протекания деятельности. Ценности личности являются устойчивыми мотивационными образованиями, в которых можно различать ценности-цели, ценности-потребности, ценности-средства [3].

В целом, ценности предопределяют внеситуативное общее развитие человека в профессии и опосредованно влияют на формирование специализированных предметных компетенций, тем самым предопределяя весь процесс профессионализации. То, что профессионализация личности основана на ценностно-мотивационных особенностях, раскрывается в самом определении этого социально-психологического процесса. Социологическое и психологическое понимание профессионализации как избрания какого-либо занятия своей профессией и переход в разряд профессионалов отражает элемент ценностного выбора, экзистенциальную сущность ценностно-мотивационных особенностей, обуславливающих выбор профессии и выбор сферы социального взаимодействия. Собственно психологические определения профессионализации объединяют два понятия – избрание профессии и профессиональное развитие [4]. Стадиями профессионализации называют профориентацию, профотбор, профобразование, профадаптацию, включение человека в профессиональную деятельность, специализацию, повышение профессиональной квалификации, переподготовку на другую специальность, расцвет профессиональной деятельности (акме), завершение и отход от активной профессиональной деятельности [4].

Динамика профессионализации как личностного развития и как становления человека в профессии отражает ее структуру, ведущее место в которой занимают ценностные ориентации или ценностно-смысловые компоненты, согласно Д.А. Леонтьеву [11], и профессиональная идентичность, которая также основана на индивидуальных ценностях, согласно Э. Эрикссону [20]. Каждый этап профессионализации так или иначе связан с преобразованием этих двух структур, а выход на новый уровень зависит от изменений в ценностно-мотивационной сфере и идентичности.

Изучение связей ценностей и мотивации в онтогенезе показало, что мотивация способствует закреплению форм поведения, если основана на сознательных или несознаваемых ценностях. В случае профессионального развития осознанные ценности-цели могут выполнять роль фиксатора различных форм профессионального поведения [2].

В целом, психологические аспекты профессионализации личности рассматриваются как зависящие от параметров ценностно-мотивационной сферы [8].

Когнитивный аспект ценностей как основ профессионализации наиболее ярко проявляется в понимании профессионального развития как обретения компетентности. Согласно Дж. Равену [14], компетентность – это особая форма одаренности, которая включает предметные знания, специфическую мотивацию, особые способы мышления, индивидуальные ценности. Когнитивную функцию ценностей как основу селективного внимания обозначает ряд исследователей, которые считают, что ценности структурируют интеллектуальную и мыслительную активность, направляют внимание. Автор концепции практического интеллекта Р. Стернберг [17] писал о том, что «практически в любой окружающей обстановке мотивация играет не меньшую роль в достижении успеха, чем умственные способности».

Изучение ценностей как основы компетенций специалиста и его профессионального развития является перспективным направлением для исследования успешности и эффективности деятельности во многих сферах, в том числе у военнослужащих.

Компетенция – это динамическая совокупность знаний, умений, навыков, способностей, ценностей, необходимая для эффективной профессиональной, социальной деятельности и развития личности, получаемая в результате обучения. У военнослужащих критическое мышление и интеллектуальные функции связаны с ценностными характеристиками и мотивационными параметрами, что позволяет им быть адекватными, рациональными и оптимальными в сложных условиях труда. Если в системе медико-психологического сопровождения традиционно уделяется большое внимание интеллектуальным и социально-психологическим характеристикам военнослужащих, то ценности не получают столь же пристального внимания, хотя и входят в структуру компетенций [10].

Проблемы формирования профессионалов и профессионализма человека тесно связаны с вопросом о потенциале и ресурсах психического развития [1]. Эти положения не утратили своей социальной актуальности, о чем свидетельствуют исследования, выполненные в рамках направления «Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России», охватывающие изучение проблем профессионализации личности в различных российских регионах [5].

Ресурсное понимание ценностно-мотивационной сферы становится особо значимым при изучении процессов профессионализации в системе труда, свя-

занного с безопасностью и риском, с каждодневным столкновением со стрессовой и опасной ситуацией с психотравмирующими факторами [5].

Таким образом, ценностно-мотивационная сфера – это ресурс индивидуального развития человека в профессиональной сфере, который позволяет осуществляться профессионализации как процессу обретения профессионализма высокого класса.

Ценностная сфера может рассматриваться как основа мотивации и детерминанта мотивационной направленности. В свою очередь, ценностно-мотивационная сфера личности как единый и целостный феномен определена и изучается как динамический компонент профессионализации. При этом ценности можно трактовать как личностные образования, а мотивации – как ситуативные регуляторы, связанные с психическими состояниями и процессами

Целостные паттерны свойств, состоящие из доминирующих ценностей и мотивов, специфика соотношения структурных и динамических компонентов ценностно-мотивационной сферы предопределяет профессиональное поведение, перспективу развития человека в профессии и прирост его потенциала.

Литература

1. Ананьев, Б.Г. Избранные психологические труды / Б.Г. Ананьев. – М.: Педагогика, 1980. – Т. I. – 230 с.
2. Апчел, В.Я. Психологические детерминанты формирования индивидуальной образовательно-карьерной траектории войскового врача / В.Я. Апчел [и др.] // Вестн. Росс. воен.-мед. акад. – 2012. – № 4 (40). – С. 152–155.
3. Асмолов, А.Г. Неодетельная парадигма в мышлении XXI века: деятельность как существование / А.Г. Асмолов // Мир психологии. – 2003. – № 2 (34). – С. 155–158.
4. Белов, В.В. Психологическое сопровождение личностного развития студентов в вузе / В.В. Белов [и др.] // Вестн. Ленинградск. гос. ун-та им. А.С. Пушкина. – 2015. – Т. 5. № 4. – С. 33–45.
5. Билый, А.М. Проект концепции по сохранению здоровья и продления профессионального долголетия человека / А.М. Билый [и др.] // Вестн. Росс. воен.-мед. акад. – 2014. – № 1 (45). – С. 191–196.
6. Бодров, В.А. Психологические основы профессионального развития личности / Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. – М., 2011. – С. 455–474.
7. Дрынкина, Т.И. Социокультурные особенности организационного поведения: дис. ... канд. психол. наук / Т.И. Дрынкина. – СПб., 2008. – 238 с.
8. Карабин, А.С. Особенности ценностно-мотивационной сферы сотрудников федеральной противопожарной службы: дис. ... канд. психол. наук / А.С. Карабин. – М., 2016. – 205 с.
9. Климов, Е.А. Психология труда / Е.А. Климов, О.Г. Носкова, В.В. Барabanщикова [и др.]. – М.: Юрайт, 2016. – 249 с.
10. Корзунин, В.А. Закономерности динамики профессионально важных качеств военных врачей в процессе профессионализации: автореф. дис. ... докт. психол. наук / В.А. Корзунин. – СПб.: СПбГУ, 2002. – 44 с.
11. Леонтьев, Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1992. – 17 с.
12. Магомед-Эминов, М.Ш. Феномен экстремальности / М.Ш. Магомед-Эминов. – М.: Психоаналитическая ассоциация, 2008. – 218 с.
13. Маслоу, Абрахам. Мотивация и личность / Абрахам Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.

14. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.
15. Рокич, М. . Природа человеческих ценностей / М. Рокич. – Нью-Йорк: Свободная пресса, 1973. – 153 с.
16. Рубинштейн, С.Л. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2012. – 224 с.
17. Стернберг, Р. Интеллект успеха / Р. Стернберг. – М.: Попурри, 2015. – 400 с.
18. Сысоев, В.Н. Динамика трудовой мотивации персонала управленческого профиля в годовом рабочем цикле / В.Н. Сысоев [и др.] // Вестн. психотерапии. – 2012. – № 41. – С. 139–145.
19. Фанталова, Е.Б. Ценности и внутренние конфликты / Фанталова Е.Б. – М.: Директ-Медиа, 2015. – 141 с.
20. Эрикссон, Э. Детство и общество / Э. Эрикссон. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Университетская книга, 1996. – 592 с.
21. Ядов, В.А. К вопросу об адаптивных стратегиях людей в кризисных условиях / В.А. Ядов // Социологический ежегодник. – 2009. – Т. 2009. – С. 71–74.

B.V. Ovchinnikov, K.V. Dnov, A.G. Zaitsev, E.V. Fedorov, V.V. Yusupov, A.N. Yatmanov

Values and motivation in the professionalization of the serviceman

***Abstract.** Theories and concepts existing in foreign and domestic literature that study value and motivational sphere of a person and their influence on the professionalization of a serviceman are considered and discussed. Values and motivation are traditionally studied as interrelated and mutually deterministic concepts. For Russian psychology in general it is typical to understand the system of values as the highest characteristic of individuality and as the basis of motivation. Values can be interpreted as forms of personality, and motivation - as situational regulators associated with mental states and processes. Regulation of activities based on value factors provides the optimal level of performance of activities in terms of risk and uncertainty, as well as extremes. Motivation of achievement significantly complements the intellect to ensure a high level of efficiency of life. Values of professional development of personality can be divided into two types. The first type characterizes processes of formation of general competence and subject activity of professional competencies, and is responsible for entering the professional space. These are values, meanings, values-ideals. The second type of values reveals foundations of individual development in the professional space. These are individual values that are responsible for peculiarity and uniqueness of the life path, including but not limited to the profession. The value-motivational sphere is a resource of individual development of a person in the professional sphere, which allows professionalization to be realized as a process of gaining high-class professionalism.*

***Key words:** value, motivation, professionalization, military man, resource, success, competence.*

Контактный телефон: 8-952-204-89-03; e-mail: yan20220@mail.ru