

THE ANALYSIS OF PRACTICAL TRAINING FOR THE STUDENTS OF AVIATION HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND THE WAYS OF ITS IMPROVEMENT

*S.N. Tretyakov, Lieutenant Colonel of Aviation, Head
of training base of Yeisk Higher Military Aviation
School (the Military Institute)*

The system of practical preparation of students of military aviation schools has been investigated. The organisation and methods of carrying out interschool trainings, efficient use of training and industrial practice bases of the educational institution has been analyzed.

Keywords: *practical training of students, school studying and material base, school training base, practice of students, air traffic control.*

УДК 331.101.3

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

*А.В. Сотникова, соискатель кафедры социологии и
психологии ЮРГТУ (НПИ)*

На основании обобщения имеющихся концепций, уточняется определение понятия «профессиональная мотивация», указываются факторы, влияющие на формирование и изменение профессиональной мотивации, ее результативность и удовлетворенность профессиональным трудом. Это позволяет решать прикладные задачи социологического изучения трансформации профессиональной мотивации студенческой молодежи в современном российском обществе.

Ключевые слова: *социальные функции высшего профессионального образования, профессиональная мотивация, социальная справедливость, субъективная оценка значимости труда, социальная оценка значимости труда.*

Современная трансформация российского общества порождает социологическую теоретическую и методологическую рефлексию глубинных изменений, происходящих в различных сферах общественного сознания и поведения социальных факторов.

Показателем изменения социокультурного пространства современного российского общества является динамика в сфере профессиональной мотивации участников трансформации системы высшего образования и образовательного пространства в целом. Изменяется структура мотивов профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, в которой, по мнению Е.В. Песеговой, доминируют на современном этапе прагматические установки, заметным образом трансформирующие характер отношений в системе «мэтр–ученик», в структуре же мотивов студенчества превалирует представление о высшем образовании как символе социального статуса при уверенности, что высшее образование все-таки не является гарантией восходящей социальной мобильности [1, с. 105].

Принципиально иные, нежели в советское время, условия общественного развития, его идеологические основания требуют серьезного социологического изучения трансформации профессиональной мотивации студенческой молодежи в современном российском обществе как базового основания их последующей трудовой деятельности и профессиональной самореализации.

Предшествовать этому должен социологический анализ самого явления профессиональной мотивации в контексте изменившихся социокультурных, экономических и политических условий развития российского общества. Эта задача и выступает первостепенной в данной статье, посвященной актуализации и социологической концептуализации понятия «профессиональная мотивация».

Мотив (от лат. *movere* – побуждать, приводить в движение) – одно из фундаментальных понятий, используемых для описания и анализа сферы побуждения субъекта к деятельности, поскольку он отражает предметное содержание потребности, для удовлетворения которой субъект осуществляет активную, направленную деятельность, наполняя ее определенными смыслами, целями и условиями их достижения.

В этом ключе предлагает рассматривать мотивацию Н.В. Самоукина, определяющая ее как внутреннюю энергию, включающую активность человека в жизни и на работе [2, с. 10]. Исследователи справедливо отмечают, что мотивация побуждает человека к наиболее плодотворной деятельности [3].

Сильная школа изучения мотивации сложилась в рамках управленческой науки, прежде всего зарубежной. Неоценимый вклад в изучение мотивации в рамках управленческого процесса внесли такие исследователи, как М. Альберт, А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд, П. Друкер, Ш. Майталь, Г. Саймон, Д. Смитбург, В. Томпсон, М. Биркенбил, Дж. Грейсон, К.О. Делл и др. [4]. Именно в рамках управленческой науки при изучении мотивации как базового элемента управления был разработан системный подход, эффективность которого определяется тем, что данный подход позволяет рассматривать мотивацию (трудовую, профессиональную) как часть системы управления, тесно связанную с остальными элементами системы управления.

Если понимать под системой набор взаимосвязанных и взаимозависимых частей, составленных в таком порядке, который позволяет воспроизвести целое [5, с. 49], становится совершенно очевидно, что профессиональная мотивация является как фактором развития организации, общества, так и продуктом организационного, общественного развития, смыслообразующим и целеобразующим центром всей трудовой деятельности индивида, коллектива, организации.

Однако, несмотря на достаточную степень концептуализации теории мотивации, теоретическую и методологическую базу изучения мотивации в управленческой науке, решалась проблема мотивации в управлении в трудах известных западных специалистов неоднозначно. Назовем лишь некоторые из многочисленных подходов и теоретических концептов исследования мотивации.

К примеру, гипнотическая концепция немецкого ученого Х. Хекхаузена, который в работе «Мотивация и деятельность» [6, с. 61] определяет мотив как «гипотетический конструкт, объясняющий устойчивые особенности целенаправленности, избирательности, интенсивности и продолжительности деятельности через приписывание субъекту соответствующих латентных установок (диспозиций)» [7, с. 43]. Индивидуальные различия в поведении субъектов трудовой деятельности, по мнению данного ученого, и составляют основную сложность при исследовании мотивации, поскольку мотивы (как и любые гипотетические конструкты) невозможно наблюдать, а можно лишь диагностировать.

Г. Мюррей [8] впервые обратил внимание на потребность достижения как важнейшую в структуре потребностей личности, влияющую на ее трудовую и жизненную мотивацию, и это положение стало основой разработанного им достиженческого подхода к изучению мотивации.

Особого внимания с учетом современной реальности в России заслуживает теория справедливости, на основе которой мотивация рассматривается как результат субъективной оценки значимости и важности получаемого вознаграждения и затраченных усилий одних работников в сравнении с теми же показателями других работников, занятых в аналогичной сфере профессиональной деятельности и выполняющих аналогичную работу. Значительный вклад в развитие данного направления внесли Дж. Хоманс [9] и К. Арджирис [10].

В условиях снижения уровня социальной справедливости в России как отражения несправедливости того социального порядка, который сформировался под громкими лозунгами перехода к демократии и всеобщего освобождения и процветания, теория социальной справедливости приобретает особый оттенок для российской социально-гуманитарной мысли, поскольку сквозь призму этой теории можно изучать целую гамму социальных процессов и явлений, характеризующих проявления антисоциальной энергии народных масс, в том числе катастрофическое снижение самооценности труда в сознании россиян и крайне резкое изменение содержания профессиональной мотивации работников различных сфер профессиональной деятельности.

В этом отношении следует подчеркнуть важность работы О. Хёффе [11], который на философском уровне провел комплексный анализ сфер проявления справедливости, указав на то, что три базовых принципа справедливости: «живи честно», «ни с кем не поступай несправедливо» и «воздавай каждому должное» были сформулированы уже давно в римском праве. Нарушение данных принципов и создает пространство социальной несправедливости, в котором формируется и соответствующая мотивация деятельности, в том числе профессиональной.

Обострившееся чувство несправедливости социального порядка в современной России не сдерживает формирование здоровой, высокоэффективной профессиональной мотивации у россиян, как еще только проходящих стадию профессионального образования и профессиональной подготовки, так и уже приступивших к профессионально-трудовой деятельности.

Безусловно, надо учитывать, что в каждом обществе формируются свои принципы справедливости, детерминирующие характер трудовых, профессиональных отношений и существенно различающиеся в зависимости от социокультурной специфики социума. Однако их полное разрушение, как это произошло в постсоветском обществе, самым губительным образом сказывается на всей системе мотивации, функционирующей в обществе. Российские ученые совершенно справедливо утверждают, что этическая составляющая общества является настолько общезначимой, что ее исчезновение из общества не может не развалить всего общества [12, с. 208].

Теория справедливости стала определенной основой для разработки в управленческой науке теории ожидания, в рамках которой американские исследователи (Э. Лоулер и Л. Портер) разработали комплексную процессуальную теорию мотивации [13], в настоящее время пользующуюся большой популярностью в системах управления различных организаций на Западе. Согласно ее базовому постулату, количество затрачиваемых работником усилий зависит от признанной им ценности вознаграждения и того, насколько работник верит в существование прочной связи между затрачиваемыми усилиями и размером вознаграждения. Данный постулат принят за аксиому организации социально-трудовых и управленческих отношений в экономически развитых западных странах.

Очевидно, что побуждение субъекта к деятельности связано с его потребностно-мотивационной сферой, а характер профессиональной мотивации во многом определяется степенью соответствия ожидаемого вознаграждения реально полученному. Благодаря теории иерархии потребностей и самоактуализации как высшему мотивационному фактору, разработанной А. Маслоу, в обществе стали по-другому относиться к человеческой мотивации, различные стороны которой, согласно концепции ученого, обуславливаются

доминированием тех или иных потребностей, представленных у Маслоу в виде известной всему научному миру пирамиды, у основания которой находятся физиологические потребности, а над ними располагаются в порядке возрастания потребности в безопасности, социальные потребности, потребности в признании и потребность самоактуализации как высшая потребность человека [14, с. 21].

С этой точки зрения профессиональную мотивацию можно определить как совокупность потребностей, интересов, которые побуждают человека к профессиональной деятельности, к профессиональной самореализации и профессиональному совершенствованию. Поскольку мотивация является отражением, прежде всего, внутренних движущих сил индивида, его внутренней личностной структуры, профессиональная мотивация также выступает отражением внутренней структуры субъекта профессиональной деятельности, его стремления и готовности к совершению определенных поступков, акций на пути к удовлетворению тех или иных потребностей и достижения профессиональных и в целом жизненных целей.

К важнейшим факторам, влияющим на формирование и изменение профессиональной мотивации, ее результативность и удовлетворенность профессиональным трудом, можно отнести потребности, ожидания, ценностные установки, стимулы, внешние условия. При изучении особенностей формирования профессиональной мотивации целесообразно различать два класса факторов, взаимодействующих между собой и определяющих то пространство, в котором происходит не только формирование, но и реализация профессиональной мотивации, – внутриличностные и средовые, иначе их можно обозначить как субъективные и объективные.

Внутриличностные факторы, как мы уже указывали, определяются психофизиологическими особенностями структуры личности, характером ее потребностей, ценностных ориентаций, установок и находятся в тесном взаимодействии с факторами внешней среды, образуя сложную иерархическую мотивационную структуру.

Средовые факторы отражают характер и специфику организации (учебное заведение, производственное предприятие, где осуществляет трудовую деятельность субъект профессиональной мотивации), в которой происходит формирование и реализация профессиональной мотивации, а также факторы внешней среды, которые обуславливаются региональными, социально-экономическими, политическими, социокультурными условиями развития данного общества, сформировавшимися в нем ментальными установками в отношении к профессиональной деятельности и труду в целом.

Ввиду влияния двух классов факторов на формирование и реализацию профессиональной мотивации можно условно выделить и два типа профессиональной мотивации: внутреннюю и внешнюю, тем более что такая классификация была разработана отечественными учеными в отношении трудовой мотивации [15].

Если внутренняя мотивация, по мнению ученых обуславливает саморазвитие, творчество, которое тесно связано с трудовым процессом и реализуется через трудовую деятельность, то внешняя трудовая мотивация ориентирует индивида на отношение к труду, работе как средству существования [16 с. 4]. Представляется, что подобная характеристика может быть вполне использована и при описании внешней и внутренней профессиональной мотивации. Здесь следует сразу заметить, что доминирующей тенденцией в динамике профессиональной мотивации россиян является превалирование внешней профессиональной мотивации как стремления реализовать потребности в области достижения социального и материального благополучия, в то время как получение истинного удовольствия от профессиональной деятельности, стремление к профессиональному совершенствованию и достижению высшего уровня профессионального мастерства из любви к профессии как роду деятельности встречается в современной России гораздо реже. И это, в общем-то, легко объяснимо с позиций изменения социально-экономических основ функционирования Российского государства,

значительного ухудшения материального благосостояния большинства россиян за годы, прошедшие с периода перестройки и распада СССР, динамичного социального расслоения и социальной поляризации российского населения и, что, наверное, важнее, отсутствия перспектив на изменение негативной ситуации в стране в сфере социально-профессиональной самореализации.

Этот факт вынуждает тех, кто имеет возможность, уезжать за границу и там реализовывать свои профессиональные потребности, а вместе с ними жизненные планы и стратегии. Интеллектуальная миграция, или утечка мозгов, как принято еще называть это явление, приняла в современной России катастрофические масштабы, и ущерб, который страна терпит в результате отъезда за рубеж молодых и талантливых специалистов, оценить довольно сложно в финансовом эквиваленте, хотя подобные попытки и проводятся отечественными учеными [17].

Исходя из изложенного, можно утверждать, что проблема профессиональной мотивации в современных российских условиях требует пристального внимания со стороны не только ученых, общественно-политических деятелей, но и акторов, создающих ситуацию на рынке труда и в сфере производства. Глубокий анализ профессиональной мотивации с позиций социологической науки позволяет создать благодатную почву для дальнейших как теоретических, так и практических разработок в области создания благоприятных условий для формирования позитивной профессиональной мотивации, направленной на рост внутренней мотивационной энергетики как источника стремления к повышению профессиональной культуры субъекта профессиональной подготовки и профессиональной деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ И ПРИМЕЧАНИЯ

1. *Песегова Е.В.* Методологический анализ социокультурных рисков реформирования высшей школы // *Власть*. 2010. № 7.
2. *Самоукина Н.В.* Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2008.
3. См.: *Белокрылов А.А., Васькина М.Г.* Институционализация новых мотивационных механизмов экономической активности. Ростов н/Д: Изд-во РГУ, 2003.
4. См., например: *Друкер Ф. П.* Эффективный управляющий. М., 1994; *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. М., 1993 и др.
5. *Мильнер Б.З.* Теория организации: учебник. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2002.
6. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. М.: Педагогика, 1986.
7. Там же.
8. *Murray H.A.* Explorations in personality. New York: Oxford University Press, 1938.
9. *Homans G.* The Human Group. New York: Oxford University Press, 1951.
10. *Argyris C.* Organization and Innovation. Irvin: Irwin Dorsey, 1965.
11. *Хёффе О.* Справедливость: философское введение. М.: Праксис, 2007.
12. *Федотова В.Г., Колпаков В.А., Федотова Н.Н.* Глобальный капитализм: три великие трансформации. М.: Культурная революция, 2008.
13. *Porter L., Lavler E.* Managerial Attitudes and Performance. Homewood, Ill: Irwin, 1968.
14. *Маслоу А.* Маслоу о менеджменте: пер. с англ. СПб.: Питер, 2003.
15. См.: *Махмудова А.Г.* Система непрерывного образования как фактор качества трудовой жизни молодежи (на материалах города Набережные Челны): автореф. дис. ... канд. соц. наук. Казань, 2007.
16. Там же.
17. См.: *Петраченко С.* Проблема утечки мозгов из России в контексте интеллектуальной безопасности России // *Власть*. 2007. № 9.

PROFESSIONAL MOTIVATION AS THE SUBJECT OF THE SOCIOLOGICAL ANALYSIS

*A.V. Sotnikova, post graduate student of the
Department of Sociology and Psychology of South
Russian State Technical University (NPI)*

The article «Professional motivation as the subject of the sociological analysis» gives a specification to the notion of «professional motivation» which is based on the generalization of existing concepts. Also the article specifies the factors influencing the forming and changing of the professional motivation, its effectiveness and satisfaction of the professional labour. It allows to solve applied problems of sociological study of the professional motivation transformation of the student youth in the contemporary Russian society.

Keywords: *social functions of higher professional education, professional motivation, social justice, subjective estimation of the labour importance, social estimation of the labour importance.*