

спортивной одарённости юного кикбоксера в группах предварительной базовой подготовки детско-юношеских спортивных школ.

Ключевые слова: творческое развитие, система комплексной подготовки, одарённость.

The article is dedicated to the problem of creative development of giftiness of young kickboxer at the stage of the preliminary base training. The system of complex training of young kickboxer in the groups of preliminary base training in Children-youth sport schools as a tool of the development of sport gift of kickboxer is proposed.

Key words: creative development, system of complex training, gift.

Література

1. Шаповалов Б. Б. Від перемог на рингу — до загального успіху // Бізнес і безпека. Досвід, проблеми, перспективи. — 2008. — № 128 — 130. — С 28-29.

2. Шаповалов Б. Б., Дворецкий Е. Г. Правила змагань із кикбоксингу (версія WPKA). - К.: «МП Леся», 2010. - 40 с

УДК 159.955

О. В. Дробот,

кандидат психологічних наук, доцент

МОТИВИ УТРИМАННЯ ВІД ВЧИНКУ У ВЕРБАЛЬНІЙ СВІДОМОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті розглянуто специфіку смислової сфери професійної свідомості пов'язаної з мотивацією утримання від професійного вчинку, розкрито смисли, які керують студентами-менеджерами в ситуації утримання від вчинку, порівняно з представниками гуманітарної професії. Виявлено якісно, методом семантичного диференціала, відмінність між професійними сферами свідомості двох експериментальних груп менеджерів і філологів.

Ключові слова: смислова сфера професійної свідомості, мотивація утримання від професійного вчинку, метод семантичного диференціала, зона смислового напруження у свідомості майбутніх менеджерів.

Аналіз стану наукової проблеми

Важливість досліджень професійної свідомості для практики мотивації трудової діяльності пов'язана з переосмисленням ролі і місця людини в суспільному виробництві та становленням нової ідеології менеджменту — менеджменту людських ресурсів.

На думку Д. О. Леонт'єва, психологію мотивації у першому наближенні можна визначити як галузь загальної психології, що вивчає детермінацію конкретних поведінкових актів і їхніх послідовностей, опосередковану психічними процесами [6]. Протягом усього розвитку психології мотивації протиставлялися два ключові підходи до поведінки людини: біхевіористський і телеологічний, проблема співвідношення свободи і детермінованості в людській діяльності. На сучасному етапі розвитку психології мотивації, зазначає Д. О. Леонт'єв, на передній план виходять проблеми, які раніше були поставлені в екзистенціальній філософії і довго ігнорувалися основними напрямками академічної психології — проблеми вибору, свободи, волі, контролю над мотивацією, життєвих цілей, перспектив майбутнього, саморегуляції в широкому сенсі слова, автономії і самодетермінації [6, с 5].

Буття орієнтовано переважно на щось зовні, що не є ним самим, стверджує В. Франкл. Прагнення до пошуку й реалізації людиною сенсу свого життя В. Франкл розглядає як вроджену мотиваційну тенденцію, яка властива всім людям і яка є основним рушієм поведінки та розвитку особистості [12]. Самі прагнення, породжені смыслом, на відміну від потягів, породжених потребами, спонукають до постійного прийняття індивідумом рішення, незалежно від того, чи бажає він реалізувати його у даний момент, чи ні.

Існування чинників, що зумовлюють діяльність людини взагалі і трудову діяльність зокрема, важливе для цілісного аналізу людини як особистості. Трудові мотиви займають належне місце, поруч із загальножиттєвими мотивами, у такому аналізі. Вони тісно пов'язані між собою. Оцей зв'язок простежується також у низці концепцій, які за основу визначення головних трудових мотивів беруть структуру мотивів загальножиттєвих. Багатовимірний процес розвитку особистості описується через поняття «прагнення до смислу» (В. Франкл [12]) «повноцінного людського функціонування», «самоактуалізації», «самореалізації» (А. Маслоу [8]) та ін. У підході, запропонованому Б. Г. Ананьєвим [2] та К. А. Абульхановою-Славською [1], надзвичайної ваги набуває доповнення цими авторами традиційного аналізу мотивації вивченням аспектів мотивації людини як суб'єкта діяльності.

Вивчення мотиваційних процесів людини взагалі — це вивчення особистості в її діяльності. Аналіз ієрархії діяльностей особистості, в основі якої лежить ієрархія її мотивів, постає як один із ключових підходів до аналізу особистості. У зв'язку з цим особливої важливості набуває доповнення традиційного аспекту аналізу мотивації при вивченні людини як суб'єкта діяльності (підхід, запропонований Б. Г. Ананьєвим [2] та розвинутий К. А. Абульхановою-Славською [1]).

Психологія досліджує психологічні механізми мобілізації особистості, де мотив чи система мотивів виступають як найважливіший фактор, що актуалізує поведінку індивіда в тій чи іншій конкретній соціальній ситуації, надає їй особистісно значущого сенсу і певної спрямованості. У цьому контексті мотивація розглядається як «специфічний вид психічної регуляції» [4, с. 13], а мотив — як «суб'єктивна детермінація людської поведінки» [9, с. 370], що визначає її спрямованість, стійкість та алгоритми, сприяє формуванню усвідомленого рішення про характер, способи і форму її реалізації.

Відомо, що мотив — це феномен (у формі матеріального або ідеального предмета), що спонукує й скеровує на себе діяльність індивіда і заради якої ця діяльність здійснюється. Говорять про мотивацію досягнення і протиставлену їй мотивацію уникання невдач. Під мотивацією досягнення розуміється мотивація, спрямована на якнайкраще виконання будь-якого виду діяльності, орієнтованої на досягнення певного результату, до якого може бути застосований критерій успішності [5].

При психологічному підході до аналізу мотивів і мотивації трудової діяльності виключно важливим є наголос на тому, що діяльність як така становить особливий, виключно людський тип активно-перетворювального ставлення до дійсності.

Тому чинники, що зумовлюють діяльність людини взагалі і трудову діяльність зокрема, важливі для цілісного аналізу людини як особистості. Таким чином вищезазначене підтверджує актуальність дослідження мотивів утримання від вчинку як доповнення вивчення мотиваційної структури у вербальної свідомості менеджерів.

Хід та результати дослідження

Проводилося тестування представників двох експериментальних груп: студентів-менеджерів в кількості 35 людей і студентів-філологів в тій же кількості на предмет виявлення смислів, які керують людиною не під час актуальної діяльності, а в *ситуації утримання від вчинку*. Це спричинило необхідність зосередити увагу не стільки на впливі різних мотивів на прийняття негативного чи

позитивного рішення щодо тих чи інших професійних вчинків, скільки на тому, яким чином певні типи мотивів структуруються у свідомості респондентів, яким чином мотивація трудової діяльності, спрямованої на досягнення, знаходить відображення у свідомості окремої групи споріднених за освітою та фахом людей.

Тобто мета цього етапу дослідження — не виявлення певної ієрархії мотивів, а констатація їхньої семантики.

Розуміння і трактування різних мотивів досліджувалось за допомогою опитувальника, розробленого на структурній основі *методу семантичного диференціала* [11]. Отримані числові показники були поділені на три категорії, відповідно до суми балів, яку набрала кожна з позицій опитувальника. Ці показники свідчать про те, наскільки високо група респондентів оцінила впливовість того чи іншого мотиву на прийняття ними рішення: 1—21 (слабко впливають), 22—35 (середньо), 36—60 (сильно).

Після підрахунку кількості балів за кожним з питань числові результати знайшли своє відображення у табл. 1.

Таблиця 1 — Власні значення мотивів утримання від вчинку

Мотиваційні твердження	Сума балів	
	Менеджери	Філологи
№ 1: «Упевненість у невідконтрольності результату (результат залежить від випадку, інших людей, обставин, але не від вас)»	24	32
№ 2: «Важкість самої справи (необхідно витратити багато інтелектуальних, моральних чи фізичних сил)»	19	26
№ 3: «Невпевненість у своїй компетентності (невідповідність освіти, нестача досвіду)»	22	42
№ 4: «Усвідомлення того, що досягнення результату не буде миттєвим, можливо, пройде багато часу»	41	16
№ 5: «Віра у свою особисту нездатність виконувати саме такий тип справ: «Я не народжений (-а) для цього» (наприклад, викладати, керувати, торгувати)»	8	28
№ 6: «Існує ризик щось втратити (час, гроші, репутацію)»	48	40
№ 7: «Негативний результат вплине на Вашу самооцінку»	11	26
№ 8: «Невпевненість у схвальній оцінці своїх починань іншими (родичами, друзями)»	15	26

Закінчення таблиці 1.

Мотиваційні твердження	Сума балів	
	Менеджери	Філологи
№ 9: «Відчуття, що ви ще не готові до такої серйозної справи»	9	31
№ 10: «Уразі невдачі можуть постраждати інтереси інших»	11	42
№ 11: «Раніше ви нічим подібним не займались»	23	15
№ 12: «Незацікавленість у самому процесі («можливо, це й прибутково, але мені це нецікаво»)	21	44
№ 13: «Необхідність кардинальних змін (режиму дня, кола спілкування, місця проживання та ін.)»	11	34
№ 14: «Якщо зміняться певні обставини (політичні, економічні, особисті), результат не принесе ніякої користі»	44	25
№ 15: «Велика ймовірність того, що виникнуть неочікувані серйозні перешкоди»	17	29
№ 16: «Недовіра до людей, з якими доведеться працювати»	51	45
№ 17: «Ви не знаєте людей, які могли б Вам допомогти ("все доведеться робити самому»)»	9	19
№ 18: «Високий рівень відповідальності»	20	21

У такий спосіб із загальної картини випливає, що формулювання, в яких було закладено *зовнішні* щодо особистості мотиви (такі, як неможливість особисто вплинути на результат, залежність результату переважно від економічних, соціальних та інших чинників, а не від докладених зусиль), були оцінені як такі, що мають *середній і високий вплив* на рішення філологів (від 25 до 40 балів). Особливо високий коефіцієнт отримали формулювання, в які було закладено категорію ризику: позиції № 1, 6, 14, 15 були оцінені досить високо — відповідно у 32, 40, 25 і 29 балів.

Отже, це може свідчити про те, що досліджувана група студентів має тенденцію позиціонувати себе як таких, які прагнуть покластися на власні сили і вміння, а не очікувати несподіваного везіння.

Натомість у групі менеджерів *показники зовнішніх чинників низькі або середньо-низькі* (від 17 до 24 балів). Проте твердження стосовно причин, пов'язаних із ризиком у професійній діяльності (№ 6 і 14), виявилися статистично високо навантаженими.

Очевидно, що майбутні менеджери у значно більшій мірі, порівняно з представниками гуманітарної професії, воліють запобігати майновим та часовим витратам і менше схильні діяти в умовах зовнішніх ризиків.

Оцінювання позицій, в яких закладені особистісні, «внутрішні» чинники, виявилось менш однозначним. Варто зазначити, що чи не найважливішим чинником під час прийняття рішення більшість респондентів контрольної групи вважають впевненість у власній компетентності (№ 3 — 42 бали), тоді як експериментальна група значно рідше утримується від діяльності через невпевненість у власних силах.

Цей факт підтверджує наш попередній висновок про різне усвідомлення цими категоріями досліджуваних необхідності спиратися на власні сили: якщо у менеджерів вже сформовано усвідомлення себе як людини, здатної до успіху, то професійна свідомість філологів у цьому аспекті ще не сформована. При цьому усвідомлення того, що досягнення результату буде не миттєвим, значно частіше утримує від вчинків саме менеджерів, що виявляє їхню орієнтацію лише на швидкий успіх (№ 4—41).

Окремо виділена нами категорія мотиваційних позицій, в якій закладені стосунки «Я-інший», також за сукупністю виявилася оціненою високо. Зокрема, мотиви № 10 і 16 набрали відповідно 42 і 45 балів у філологів та 11 і 51 у менеджерів. У першому випадку для контрольної групи важливим чинником виявився ризик завдати шкоди іншим, для експериментальної цей ризик виявився в чотири рази менш значущим. У другому випадку малася на увазі недовіра до людей, з якими доведеться працювати (тобто та ж сама небезпека, але з боку іншого).

Обома групами цей варіант семантики вчинку, коли неможливо цілком покладатися лише на власні сили і відповідати за можливий результат особисто, розцінюється як загрозовий.

Крім того, показовою є мотиваційна позиція № 12, а її результат, з огляду на вік і освіту респондентів, природним і очікуваним. Необхідність того, щоб виконувана робота приносила не лише матеріальне, а й моральне задоволення, визнана одним з найважливіших чинників під час прийняття рішення філологами (44 бали). Тобто більшість цих респондентів схильні позиціонувати себе як людей, здатних зануритися в улюблену справу, навіть якщо вона і не приносить великого зиску. У той час як менеджери незацікавленість у са-

тому процесі роботи сприймають досить стримано, що пояснюється ще й семантикою понять: «прибутково, але нецікаво» для менеджера — більш значуща позиція, ніж для філолога.

В тому і в тому випадках отримані нами дані відповідають висновкам експериментального дослідження О. М. Лозової, які стосується представників слов'янських народів: семіозис свідомості сучасної людини показує дедалі виразнішу тенденцію тлумачити життя в гедоністичному ключі [7, с 355].

Описана якісно, ця різниця між професійними сферами свідомості двох експериментальних груп отримала своє візуальне вираження у вигляді графіка (рис. 1).

Рис. 1 — Розподіл власних значень мотивувань утримання

Менеджери
Філологи

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 IS

Мотиваційні твердження

від професійної активності.

Очевидним є більш плавний графік філологів, який демонструє тенденцію середньо-високих показників мотивації уникання невдач (відстань від медіани ряду до моди незначна — 28,5 і 26,0). Той же самий графік менеджерів тяжіє до низько-середніх показників з періодичними проривами у зону високих параметрів (зі значним відривом медіани від моди — 19,5 та 11,0).

В обох випадках «свічки» графіка виявляють смислові точки напруження: такими смислами у свідомості майбутніх менеджерів

є послідовно: недовіра до членів своєї команди (№ 16), загроза втратити час, гроші, репутацію (№ 6), загроза соціально-економічної нестабільності (№ 14) та небажання довго чекати на успіх (№ 4). Описані відмінності, а також низька кореляційна залежність статистичних рядів ($r = 0,168$, $p < 0,05$) надають можливість зробити висновок про існування специфіки смислової сфери професійної свідомості, пов'язаної з мотивацією утримання від професійного вчинку.

Отже, будь-яка діяльність спрямована на вирішення певних завдань. За словами дослідника мотивації Хайнца Хекхаузена [13], діяльність, для того, щоб вважатися діяльністю досягнення, має 1) залишати після себе відчутний результат, який 2) повинен оцінюватися кількісно чи якісно, водночас 3) вимоги до оцінюваної діяльності не повинні бути ні занадто низькими, ні занадто високими, тобто щоб діяльність могла увінчатися, а могла й не увінчатися успіхом, але принаймні не могла втілитися без певних витрат часу і сил.

Дослідження семантики мотивів прийняття рішень групами респондентів, практично однорідними за віковими, але різними за освітніми показниками, показало, що висновки нашого дослідження стосовно того, яким чином представники досліджуваних груп уявляють основні рушійні мотиви своєї професійної діяльності, кореспондують з теоретичними положеннями Х. Хекхаузена. Діяльність, спрямована на досягнення, усвідомлюється респондентами як така, що має бути бажаною, і результат цієї діяльності має бути отриманий ними самими. Тобто у свідомості більшості студентів знайшло відображення переконання про необхідність прагнути самореалізації у тій сфері, яка цікава саме їм, а також про бажаність діяльності, результат якої залежить від самої особистості більше, ніж від інших, зовнішніх обставин.

Крім того, потреби та мотиви досягнення виявляються у намаганні людини вирішувати поставлені завдання якомога ефективніше і швидше. Такі суб'єкти діяльності прагнуть самостійно визначити свої цілі, обирати дедалі складніші завдання. Цілепокладання виражає активний аспект свідомості і визначає спосіб і характер дій людини. Однак не будь-яка мета як зовнішній щодо особистості стимул може перетворитись у внутрішнє спонукання. Мета стає такою, лише якщо вона суттєво торкається потреб, інтересів, прагнень особистості. Значення цілей у такому випадку полягає в тому, що вони надають діяльності напрямку. Відтак у професійній свідомості майбутніх професіоналів переважають категорії цілеспрямо-

ваності і самостійності — саме такими є характеристики мотиваційної сфери менеджерів з досвідом практичної роботи [9, с 7].

Висновки. Таким чином, виявлення смислів, які керують людиною в ситуації утримання від вчинку, показало, що майбутні менеджери значно більшою мірою, порівняно з представниками гуманітарної професії, воліють запобігати майновим та часовим витратам і менше схильні діяти в умовах зовнішніх ризиків. Ця група значно рідше утримується від діяльності через невпевненість у власних силах, менеджерів значно частіше утримує від вчинків усвідомлення того, що досягнення результату буде нешвидким. Робота «прибуткова, але нецікава» становить для менеджера більшу значущість, ніж для філолога.

Зоною смислового напруження у свідомості майбутніх менеджерів є послідовно: недовіра до членів своєї команди, загроза втратити час, гроші, репутацію, загроза соціально-економічної нестабільності та небажання довго чекати на успіх. Неможливість цілком покладатися лише на власні сили й відповідати за майбутній результат особисто розцінюється як загрозовий фактор.

Отримані в дослідженні експериментальні дані та їх узагальнення можуть бути використані також у цілях діагностики менеджерських схильностей у практиці відбору студентів вищими навчальними закладами. Можливе їх застосування у практиці навчання та виховання студентів за спеціальністю «менеджмент», для вдосконалення системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації, у внутрішньокорпоративному навчанні керівних кадрів та управлінського резерву, в галузі самоменеджменту.

В статье рассмотрена специфика смысловой сферы профессионального сознания, которая связана с мотивацией удержания от профессионального поступка; показаны смыслы, которые руководят студентами-менеджерами в ситуации удержания от поступка сравнительно с представителями гуманитарных профессий. Выявлена методом семантического дифференциала разница между профессиональными сферами сознания двух экспериментальных групп — менеджеров и филологов.

Ключевые слова: смысловая сфера профессионального сознания, мотивация удержания от профессионального поступка, метод семантического дифференциала, зона смыслового напряжения в сознании будущих менеджеров.

The specific of semantic sphere of professional consciousness is described in the article, which is related to motivation of stopping from a professional act; senses which manage students-managers in the situation of stopping from an act comparatively with the representatives of humanitarian professions are shown. By the method of semantic differential difference between the professional spheres of consciousness two experimental groups — managers and philologists was revealed.

Key words: semantic sphere of professional consciousness, motivation of stopping from a professional act, method of semantic differential, area of semantic tension in consciousness of future managers.

Література

1. *Абульханова-Славсия К. А.* Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. — М. : Наука, 1980. — 335 с.
2. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. — СПб. : Питер, 2001. — 288 с.
3. *Артемьева Е. Ю.* Основы психологии субъективной семантики / Е. Ю. Артемьева. — М. : Наука; Смысл. — 1999. — 350 с.
4. *Асеев В. Г.* Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. — М. : Мысль, 1976. — 159 с.
5. *Гордеева Н. А.* Мотивация достижения: теории, проблемы, исследования / Н. А. Гордеева // Современная психология мотивации. — М. : Смысл, 2002 — С. 48-56.
6. *Леонтьев Д. А.* От инстинктов к выбору, смыслу и саморегуляции: психология мотивации вчера, сегодня, завтра / Д. А. Леонтьев // Современная психология мотивации. — М. : Смысл, 2002. — С. 47—102.
7. *Лозова О. М.* Психосемантика етнічної свідомості: монографія / О. М. Лозова. — К. : Освіта України, 2007. — 402 с.
8. *Маслоу А.* Мотивация и личность / А. Маслоу. — СПб. : Евразия, 1999 — 478 с.
9. *Москвичев С. Г.* Мотивация, деятельность и управление / С. Г. Москвичев. — Киев, Сан-Франциско, 2003. — 492 с.
10. *Рубинштейн С. Л.* Человек и мир / С. Л. Рубинштейн // Методологические и теоретические проблемы психологии / под ред. Е. В. Шороховой. — М. : Наука, 1969. — 376 с.
11. *Серкин В. П.* Методы психосемантики / В. П. Серкин. — М.: Аспект Пресс, 2004. — 207 с.
12. *Франкл В.* Человек в поисках смысла / В. Франкл. — М. : Книга, 1990-254 с.
13. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность / под ред. Б. М. Величковского / Х. Хекхаузен. — М. : Педагогика, 1986. — Т. 1. — 408 с.