
НРАВСТВЕННЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТА

В.С. Мухаметжанова

Кафедра этики
Факультет гуманитарных и социальных наук
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 10/2, Москва, Россия, 117198

В статье рассматриваются понятия целеполагания и мотивации в рамках профессиональной деятельности. Эти факторы взаимосвязаны и являются ключевыми в профессиональной деятельности субъекта, во многом определяя ее эффективность. В процессе труда субъект осмысливает «должное» в рамках профессии, и это влияет на его целеполагание и мотивы не только в профессиональной, но другой деятельности.

Ключевые слова: профессионализм, профессиональная деятельность, целеполагание, мотивация.

Важнейшей характеристикой развития личности, обеспечивающей ее способность к продуктивному, творчески-созидательному труду, является профессионализм как соответствие знаний, умений, навыков и, что принципиально важно, ценностно-нормативной системы человека уровню общественных ожиданий от его профессии.

Профессионализм зарождается с возникновением и институционализацией профессиональной дифференциации труда, и на ранних стадиях своего развития формируется прежде всего знаниево-умельческими элементами работы. В современном обществе основой профессионализма, наряду с соответствующими знаниями, умениями и навыками, становятся ценностно-нормативные, этические приоритеты личности, позволяющие ей выбирать оптимальные форматы выполнения своих профессиональных обязанностей.

Явление профессионализма в истории человечества расширилось вслед за усложнением социальной структуры, созданием новых условий для самореализации человека, изменением отношения к труду и его субъектам в различных общественных системах. Итогом пройденного профессионализмом исторического пути стало то, что в современном обществе он представляет собой многоаспектный феномен.

Все чаще в последнее время в нашей жизни можно услышать такие понятия, как «профессионал» и «профессионализм». Их широкая популярность и общепотребительность свидетельствуют о повышении роли профессиональных явлений в жизни современного общества: везде требуются профессионалы, но далеко не все люди, долго и неплохо работающие по определенной специальности, обладают необходимым профессионализмом.

Научное понимание человеческой жизни в наши дни означает раскрытие ее гуманистической сути [1. С. 14], чему у человека есть две мощные опоры: профессионализм в той сфере трудовой деятельности, которой он посвятил свою жизнь, и нравственные качества [2. С. 4].

Требования высокого профессионализма, мастерства, профессиональной ответственности все чаще и в большей степени сегодня волнуют работодателей. Профессиональная деятельность априори включена в структуру общественного разделения труда.

Еще Г.В. Гегель обосновал роль труда как источника общественных отношений: «Труд индивида, направленный на удовлетворение его потребностей, в такой же мере есть удовлетворение потребностей других, как и своих собственных, и удовлетворение своих потребностей он достигает лишь благодаря труду других» [3. С. 189]. К. Маркс в силу высокого уровня развитости в его время разделения и обобществления труда считал доказанным «... что каждый индивид в качестве человека выходит за пределы своей собственной потребности и т.д.» [4. С. 189]. Б.Г. Ананьев полагал, что «...профессия выступает типом конкретной социально-производственной деятельности, в каждый момент имеющим определенное историческое содержание и определенное место в общей системе общественного производства» [5. С. 4]. Соответственно, понятие профессионализма характеризует профессиональную деятельность субъекта с одной стороны, и конкретно-историческое — с другой.

Сущностными характеристиками профессиональной деятельности человека, направленной на удовлетворение его потребностей, являются целеполагание и мотивация. Человек выступает как актуализация той или иной системы потребностей, на базе которой строятся специфические системы мотивов и смысло-жизненных ценностей, однако социальная среда выступает по отношению к индивиду как норма и как фактор, приводящий его к нормативности. Это относится и к профессиональной деятельности субъекта, что позволяет говорить не просто о детерминации профессиональной деятельности ее целями и мотивами, но и о ее типологии в рамках данной детерминации. Более того, неотъемлемость целеполагания и мотивации деятельности как сугубо человеческого отношения к миру помогает увидеть в них качественную определенность профессии: без цели и мотива нет человеческой деятельности. Соответственно, анализ мотивов профессиональной деятельности позволяет понять не только активность личности, но и причину той или иной ее направленности, ибо мотив — «одно из фундаментальных понятий, используемых в психологии для описания и анализа сферы побуждения субъекта к деятельности» [6. С. 425].

Проблема мотивации является одной из ведущих в изучении структуры личности. В качестве мотива понимаются самые различные феномены: сегодня «...все большее число психологов склоняется к тому, что мотив — это не любое, возникшее в организме побуждение (понимаемое как состояние), а внутренне осознанное побуждение, отражающее готовность человека к активности (действию, поступку)» [7. С. 28]. При этом «границы мотива определяют, с одной стороны, потребность, с другой — побуждение к достижению реальной цели» [7. С. 32].

Связь мотива с целью возникает не сразу: вначале человек воспринимает стимул, затем развивается поисковая активность и только на третьей стадии происходит выбор конкретной цели и формирование намерения ее достичь. Цель харак-

теризуется не только содержанием, но и уровнем, поэтому принятие решения часто предполагает планирование уровня результата. Отсюда разная мобилизация человека, настойчивость, стимулирующая роль мотива, его связь с самооценкой возможностей и уровнем притязаний. Сформированный мотив активизирует человека на достижение цели, но, с другой стороны, активизация есть следствие осознания и принятия цели. Невоспринятая субъектом цель оставляет мотив на уровне стимула.

Мотив с этой точки зрения — побудительная сила, направленная на удовлетворение потребностей, осознанных как цели той или иной степени важности. Мотив представляет собою континуум, выражающийся степенью активизирующего воздействия цели как планируемого результата. Цель, предвосхищая желаемый результат деятельности, «выступает как способ интеграции различных действий человека в некоторую последовательность или систему» [8. С. 763]. Цель мотивирует деятельность, поэтому характер и содержание целеполагания определяют основные характеристики деятельности, направленной на достижение цели. В этом заключается одна из эвристических функций изучения жизненных целеполаганий, в том числе связанных с профессиональной деятельностью, но одновременно ставит вопрос о соотношении субъективных и объективных по отношению к индивиду оснований целеполагания.

Сложность соотношения индивидуального и типического в человеке нередко вызывает сомнения в правильности современной идентификации ее предмета [9; 10]. Цель «имеет на деле вполне объективное содержание и вполне объективные предпосылки. Она является особым рода осознанием объективных условий бытия человека» [11. С. 47—48]. То есть цель на основе осознания субъектом своего наличествующего бытия вырастает как полагание должного и именно как должное является предпосылкой активности, побудителем к деятельности. Цель «есть закон реализующей деятельности человека и как такой закон лежит в основании деятельности» [11. С. 59], не являясь, однако, ни деятельностью, ни иной реальной силой. Только активная деятельность в своем результате снимает противоречие между сущим и должным. Но откуда берется представление о должном, в какой мере оно объективно?

В этом плане продуктивной представляется точка зрения, что основой формирования цели является представление человека о желаемом уровне жизненного благополучия: «...для человека его человеческая жизнь — это всегда жизнь хорошая, благополучие, и эта величина изменчивая, бесконечная переменная» [12. С. 177]. Она изменчива не только исторически, но и в одно и то же время, в одном и том же месте у разных людей. То, что для одних является благом, ценностью, предметом стремления, для других таковым может не быть. Тем не менее «цели, как правило, порождаются объективными условиями жизни человека, потребностями его самореализации» [13. С. 215]. Объективность же условий отражена и закреплена стандартами, общественными нормами. Норма — форма отражения социальной действительности, фактор, организующий и регулирующий деятельность людей [14. С. 216]; «нормативное — это ценностное в смысле наличествующего должного или должного быть. Именно в нормах и посредством норм человеку раскрывается организация общественных отношений, превращаясь из „организации в се-

бе“ в „организацию для нас“» [15. С. 177]. Осознавая логику общественных отношений, человек делает выбор в сторону должного для себя и руководствуется этим выбором в деятельности, поэтому изучение целей деятельности наряду с ее мотивацией является ключом к пониманию активности и управления ею.

Будучи субъективным образом предвосхищаемым результатом деятельности, цель детерминирована и содержательно оформлена усвоенными общественными нормами, представляет собой результат социализации. Целеполагание и мотивация деятельности связаны между собой: активность личности достигает высшей эффективности, когда оптимально организована и целенаправленна, что обеспечивается принципом иерархии мотивов активности [16. С. 16—19; 17. С. 21—40]. Теория иерархии потребностей А. Маслоу, называемая «пирамидой» или «лестницей» Маслоу, является фундаментальной теорией, признанной специалистами по менеджменту во всем мире. В своей теории Маслоу разделил потребности человека на пять основных уровней по иерархическому принципу, который означает, что человек при удовлетворении потребностей движется, как по лестнице, переходя от более низкого уровня к более высокому. Маслоу предлагает следующую иерархическую классификацию потребностей.

1. Физиологические: голод, жажда, половое влечение и т.д.
2. Экзистенциальные: безопасность существования, комфорт, постоянство условий жизни.
3. Социальные: общение, привязанность, забота о другом и внимание к себе, совместная деятельность.
4. Престижные: самоуважение, уважение со стороны других, признание, достижение успеха и высокой оценки, служебный рост.
5. Духовные: познание, самоактуализация, самовыражение, самоидентификация [18. С. 77—105].

Таким образом, хотя детерминированность личности внешними условиями осуществляется только посредством ее субъективности, наличие норм ограничивает таковую рамками должного и ценностного. Это объективное ограничение позволяет изучать и типологизировать поведение людей, в том числе в сфере профессиональной деятельности с точки зрения связанного с ней смысложизненного целеполагания: здесь цель инструментализируется как должное, ценностное, что можно получить через профессию, а мотивы инструментализируются как осознание факторов, влияющих или способных воздействовать на трудовую деятельность. Если учесть, что взаимосвязь мотива и цели определяет активность субъекта, то очевидно, что смысложизненное целеполагание и соответствующая мотивация труда — важнейшие параметры его эффективности.

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что понятие профессионализма включает в себя целеполагание и мотивацию как необходимые предпосылки деятельности, направленной на эффективное достижение цели, для чего необходимы соответствующие знания, опыт и условия их реализации. Профессионализм — интегральная характеристика целеполагающей, мотивированной и эффективной деятельности, требующей для своего осуществления специальной подготовки и соответствующих организационно-управленческих условий. Соответственно, профессионал — тот, кто реализует свою миссию через осознание

целей как должного, внутренне мотивированный и стремящийся к решению задач и достижению целей оптимальным путем. Такое понимание человека профессионального задает, прежде всего, не уровни профессионализма, а его структуру, в рамках которой возможно определение уровней профессионализма и управление им с учетом принадлежности индивида к тому или иному типу профессионала [19. С. 31—32].

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Цвык В.А. Профессионализм: опыт социально-философского анализа. — М., 2004. — С. 14.
- [2] Капто А.С. Профессиональная этика. — М., 1997. — Ч. 1. — С. 4.
- [3] Гегель Г.В. Система наук. Ч. 1: Феноменология духа. — М., 1959. — С. 189.
- [4] Маркс К. Сочинения. Т. 46. Ч. 1. — М., 1955. — С. 189.
- [5] Ананьев Б.Г. К методологии профессиоведения. — Л., 1931. — С. 4.
- [6] Энциклопедический социологический словарь / Под общ. ред. Г.В. Осипова. — М., 1995. — С. 425.
- [7] Ильин Е.П. Сущность и структура мотива // Психологический журнал. — 1995. — № 2. — С. 28.
- [8] Философский энциклопедический словарь. — М., 1983. — С. 763.
- [9] Немировский В.Г. Современная социология и российские культурные традиции // Социс. — 1994. — № 3.
- [10] Ильин В.В. Социология как фундаментальная наука // Социс. — 1994. — № 3.
- [11] Трубников Н.Н. О категориях «цель», «средство», «результат». — М., 1968. — С. 47—48, 59.
- [12] Ортега-и-Гассет Х. Избранные труды. — М., 1997. — С. 177.
- [13] Мысливченко А.Г. Феномен внутренней свободы // О человеческом в человеке. — М., 1991. — С. 215.
- [14] Кориунов А.М., Монтанов Б.В. Диалектика социального познания. — М., 1988. — С. 216.
- [15] Плахов В.Д. Социальные нормы. — М., 1985. — С. 177.
- [16] Филиппов А.В., Литинский В.К., Князев В.Н. Производственная социология. — М., 1989. — С. 16—19.
- [17] Уткин Э.А., Кочеткова А.И. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе. — М., 1996. — С. 21—40.
- [18] Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб., 1999. — С. 77—105.
- [19] Калачева Т.Г. Профессионализм государственных служащих субъекта федерации: методологический и методический подход к анализу проблемы. — Н. Новгород, 1998. — С. 31—32.

MORAL BASES OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE SUBJECT

V.S. Mukhametzhanova

Department of Ethics
Faculty of Humanities and Social Sciences
Peoples' Friendship University of Russia
Miklukho-Maklaya str., 10/2, Moscow, Russia, 117198

The article is considered concepts of a goal-setting and motivation within professional activity. These factors are interconnected and are key in professional activity of the subject, in many respects defining its efficiency. In the course of work the subject comprehends «due» within a profession, and it influences its goal-setting and motives not only in professional, but other activity.

Key words: professionalism, professional activity, goal-setting, motivation.

REFERENCE

- [1] Cvyk V.A. Professionalizm: opyt social'no-filosofskogo analiza. — M., 2004. — S. 14.
- [2] Kapto A.S. Professional'naja jetika. — M., 1997. — Ch. 1. — S. 4.
- [3] Gegel' G.V. Sistema nauk. Ch. 1. Fenomenologija duha. — M., 1959. — S. 189.
- [4] Marks K. Sochinenija. T. 46. Ch. 1. — M., 1955. — S. 189.
- [5] Anan'ev B.G. K metodologii professiovedenija. — L., 1931. — S. 4.
- [6] Jenciklopedicheskij sociologicheskij slovar' / Pod obshh. red. G.V. Osipova. — M., 1995. — S. 425.
- [7] Il'in E.P. Sushhnost' i struktura motiva // Psihologicheskij zhurnal. — 1995. — № 2. — S. 28.
- [8] Filosofskij jenciklopedicheskij slovar'. — M., 1983. — S. 763.
- [9] Nemirovskij V.G. Sovremennaja sociologija i rossijskie kul'turnye tradicii // Socis. — 1994. — № 3.
- [10] Il'in V.V. Sociologija kak fundamental'naja nauka // Socis. — 1994. — № 3.
- [11] Trubnikov N.N. O kategorijah «cel'», «sredstvo», «rezul'tab». — M., 1968. — S. 47—48, S. 59.
- [12] Ortega-i-Gasset H. Izbrannye trudy. — M., 1997. — S. 177.
- [13] Myslivchenko A.G. Fenomen vnutrennej svobody // O chelovecheskom v cheloveke. — M., 1991. — S. 215.
- [14] Korshunov A.M., Montanov B.V. Dialektika social'nogo poznanija. — M., 1988. — S. 216.
- [15] Plahov V.D. Social'nye normy. — M., 1985. — S. 177.
- [16] Filippov A.V., Lipinsjush V.K., Knjazev V.N. Proizvodstvennaja sociologija. — M., 1989. — S. 16—19.
- [17] Utkin Je.A., Kochetkova A.I. Upravlenie personalom v malom i srednem biznese. — M., 1996. — S. 21—40.
- [18] Maslou A. Motivacija i lichnost'. — SPb., 1999. — S. 77—105.
- [19] Kalacheva T.G. Professionalizm gosudarstvennyh sluzhashhh sub#ekta federacii: metodologicheskij i metodicheskij podhod k analizu problemy. — N. Novgorod, 1998. — S. 31—32.