

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ К ВЫБОРУ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

КОВАЛЕВСКАЯ Ольга Андреевна

преподаватель, Колледж педагогического образования, информатики и права
Хакасского государственного университета имени Н. Ф. Катанова
магистрант, Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова

Научный руководитель: **ГОЛУБНИЧАЯ Елена Владимировна**

кандидат педагогических наук

Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова
г. Абакан, Россия

В статье рассматриваются теоретические подходы к изучению мотивации и профессиональной мотивации. Анализируются классические и современные теории, выделяются ключевые факторы, влияющие на мотивацию сотрудников. Особое внимание уделяется интегративному подходу, сочетающему внутренние и внешние мотиваторы. Представлены классификации профессиональной мотивации и показатели ее эффективности. Результаты исследования могут быть использованы для разработки мотивационных программ в организациях.

Ключевые слова: мотивация, профессиональная мотивация, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, интегративный подход, мотивационные стратегии.

Проблема мотивации занимает центральное место в психологии, социологии, экономике и управлении персоналом. Несмотря на обширную теоретическую базу, единого определения мотивации до сих пор не существует, что обусловлено многогранностью этого феномена и разнообразием подходов к его изучению. В современных условиях, когда эффективность труда и профессиональное развитие сотрудников становятся ключевыми факторами конкурентоспособности организаций, актуальность исследования мотивации и профессиональной мотивации только возрастает.

Цель данной статьи – систематизировать и проанализировать теоретические подходы к изучению мотивации и профессиональной мотивации, выделить основные классификации и показатели, а также показать их практическую значимость для управления персоналом [1].

Мотивация традиционно определяется как совокупность внутренних и внешних факторов, инициирующих и поддерживающих целенаправленное поведение человека, направленное на достижение определенных целей. Согласно А.Г. Чернявской, мотивация – это «внутренний процесс, направленный на возбуждение активности человека и поддержание поведения, ведущего к достижению цели» [4].

В научной литературе выделяются три основных подхода к изучению мотивации:

1. Внутренняя мотивация – поведение определяется внутренними потребностями, интересами и ценностями индивида. К этому направлению относятся:

– Гуманистическая психология (А. Маслоу, К. Роджерс);

– Биологически ориентированные подходы (З. Фрейд, Э. Эриксон);

– Когнитивные теории (А. Бандура).

2. Внешняя мотивация – поведение формируется под влиянием внешних стимулов (поощрения, наказания, социальное одобрение). Представители:

– Бихевиоризм (Дж. Уотсон, Б.Ф. Скиннер);

– Социальная психология (Л. Фестингер, Г. Олпорт).

3. Интегративный подход – сочетание внутренних и внешних факторов. Яркий пример: теория трех мотивов Д. Макклелланда (потребность в достижении, власти, аффилиации) [3].

Профессиональная мотивация – это комплекс внутренних (личные цели, интересы) и внешних (условия труда, вознаграждение) факторов, определяющих готовность и способность человека эффективно выполнять профессиональные обязанности и развиваться в карьере.

Показатели профессиональной мотивации:

- интерес к труду и удовлетворенность работой;
- самостоятельность и ответственность;
- стремление к обучению и профессиональному росту;
- качество и количество выполненных заданий;
- инициативность и творческий подход;
- положительные отношения с коллегами и руководством;
- приверженность организационным ценностям;
- готовность преодолевать трудности.

Таким образом, теоретический анализ мотивации и профессиональной мотивации поз-

воляет выделить три основных подхода: внутреннюю, внешнюю и интегративную мотивацию. Профессиональная мотивация как сложный феномен требует учета множества факторов – от личных интересов сотрудника до организационных условий. Понимание механизмов мотивации позволяет разрабатывать эффективные стратегии управления персоналом, повышать производительность труда и удовлетворенность сотрудников.

Дальнейшие исследования могут быть направлены на изучение кросс-культурных особенностей мотивации, а также на разработку практических инструментов оценки и развития профессиональной мотивации в организациях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Иванова Н.Л. Психология труда: учебник. – М.: Проспект, 2022. – 210 с.
2. Майданов А.С. Профессиональная мотивация: теория и практика. – М.: Юрайт, 2021. – 180 с.
3. Макклелланд Д. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2019. – 240 с.
4. Чернявская А.Г. Психология мотивации: учебное пособие. – М.: Изд-во МГУ, 2020. – 120 с.

RESEARCH OF THE PROBLEM OF MOTIVATION TO CHOOSE A PEDAGOGICAL PROFESSION AMONG STUDENTS OF A PEDAGOGICAL COLLEGE

KOVALEVSKAYA Olga Andreevna

Lecturer

College of Pedagogical Education, Computer Science and Law
of the Khakassia State University named after N.F. Katanov

Undergraduate student

Scientific Supervisor: **GOLUBNICHAYA Elena Vladimirovna**

Candidate of Pedagogical Sciences

Khakassia State University named after N.F. Katanov

Abakan, Russia

The article discusses theoretical approaches to the study of motivation and professional motivation. It analyzes classical and modern theories and identifies key factors that influence employee motivation. Special attention is given to an integrative approach that combines internal and external motivators. The article presents classifications of professional motivation and indicators of its effectiveness. The research findings can be used to develop motivation programs in organizations.

Keywords: motivation, professional motivation, internal motivation, external motivation, integrative approach, and motivational strategies.