УДК 159.9.075

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕЧТАНИЯ КАК ТЕХНИКИ ВИЗУАЛИЗАЦИИ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Корниенко Е.В.[1], Бюндюгова Т.В.[2]

[1]НОУ ВПО «Таганрогский институт управления и экономики», Россия (347900, Таганрог, ул. Петровская, 45), e-mail: lena_taganrog@mail.ru
[2]Филиал ФГБОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» в г. Таганроге, Россия (347900, Таганрог, Северная пл., 3), e-mail: tach_29@mail.ru

В статье представлены результаты апробации программы развития профессиональной мотивации с помощью смыслотехнологий на основе мечтания как техники визуализации. Автор отмечает сложности и необходимость развития профессиональной мотивации сотрудников, для чего им описаны критерии профессиональной мотивации, предложен информационный смысловой конструкт «моя работа», представлена идея использования активных визуальных техник развития позитивного представления о профессиональной деятельности (на котором основана профессиональная мотивация). Оптимальной является система мотивирования, которая учитывает личные интересы работников, что позволит им максимально наделить работу смыслом, получать от нее удовлетворение, не нуждаясь в стимулировании извне. В работе содержится информация о возможности использования смыслотехнического воздействия в процессе развития профессиональной мотивации. Статья содержит методики диагностики развития профессиональной мотивации, описывает результаты использования программы на основании использования активной техники визуализации – мечтаний. Здесь также отражены основные аспекты профессиональной мечты. Развитие профессиональной мотивации с использованием смыслотехнологий (в данном случае – мечтания) позволяет повысить результаты работы, внутренний контроль и ответственность. Техника активного мечтания носит целенаправленный характер, влияет на личность или группу посредством изменения устойчивого отношения к конкретным вещам, людям, ситуациям, воздействует на систему ценностей, самоидентификацию через порождение или изменение смысловых конструктов. В работе с профессиональной мечтой происходит «обыгрывание» возможных и желаемых событий, их визуальное представление и активная трансформация. В процессе мечтаний, связанных с работой, человек осмысливает, перестраивает пространство жизни, а его ценности и смысложизненные ориентации в контексте профессии становятся активными внутренними ресурсами и отправными точками изменений.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, мечта, мечтание, смыслотехнологии, образ.

HOW TO USE DREAMS IMAGING TECHNIQUES IN DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL PERSONNEL MOTIVATION

Kornienko Y.V.[1], Byundyugova T.V.[2]

[1] Taganrog institute of management and economics, Russia (347900, Taganrog, Peter street, 45), e-mail: lena_taganrog@mail.ru
[2] Branch of Russian State Social University, Taganrog, Russia (347900, Taganrog, North Sq., 3), e-mail: tach_29@mail.ru

The article presents the results of testing of the development of professional motivation using smyslotehnology based on dreams as a visualization technique. The author points out the complexity and the need for the development of professional motivation of employees, which describes criteria for professional motivation, semantic information is provided construct "my job", presented the idea of using active visual techniques of a positive image of professional activity (which is based on professional motivation). The optimal system is the motivation that takes into account the personal interests of employees, to enable them to give the most meaningful work to get from her satisfaction, without the need for external stimulation. The paper provides information on the possibility of using sensetechnique influence in the development of professional motivation. This article contains methods of diagnostics of professional motivation, describes the results of using the program based on the use of the active imaging technique – dreams. It also reflects the main aspects of professional dreams. The development of professional motivation using sensetechnique (in this case – dreams) can improve the results of, internal control and accountability. Technique active dreaming is focused to affect a person or a group by changing a sustainable relationship to specific things, people, situations, works on a system of values, identity, or by causing a change of semantic constructs. Working with professional dream is "harping" possible and desirable events, their visual representation and active transformation. During dreams, work-related, the person comprehends, rearranges the space of life and its values and the meaning of life orientation in the context of the profession of internal resources become active and the starting point of change.

Keywords: professional motivation, dream, dreams, sensetechniques, image.

Мотивирование сотрудников современной организации нацелено на создание условий, когда человек начинает активно осознавать собственные мотивы, используя их для достижения результатов в работе. Разработка системы мотивации персонала включает большое количество «неизвестных»: сочетание целей и потребностей различных сотрудников с целями организации, стратегией развития, имеющимися ресурсами, кадровой политикой. Также необходимо учитывать личностные особенности сотрудников, способности руководителя вдохновлять и стимулировать персонал и т.д. Все эти факторы оказывают неоспоримое влияние на формирование и развитие побуждения сотрудников к работе. Ориентируясь на практический профессиональный опыт и анализируя исследования мотивации, проводимые в современных компаниях, можно наметить несколько основных направлений:

- во-первых, практически вся работа с мотивацией в организациях носит диагностический и описательный характер: протестировали сотрудников, выдали рекомендации руководителям, провели тренинг (приглашенные специалисты), через несколько месяцев все возвращается в прежнее русло;

- во-вторых, не уделяется достаточного внимания обучению руководителей работе по мотивированию сотрудников, ими, как правило, учитываются только материальное стимулирование, статусные аспекты карьеры и развития подчиненных;

- в-третьих, сотрудников учат ставить цели, но не обучают тому, как их достигать систематически, а, главное, самостоятельно, без постоянного контроля руководства;

- в-четвертых, в современных исследованиях встречается очень ограниченное количество работ, направленных на обучение сотрудников техникам самомотивации.

Данная информация позволила сформулировать цель исследования – апробировать техники самостоятельного развития сотрудниками своей профессиональной мотивации.

Методы мотивирования персонала могут быть разнообразными и зависят от проработанности системы мотивирования в организации, системы управления и специфики деятельности. Укрупненно их можно сгруппировать в четыре вида [1]: экономические мотивы всех типов, управление по целям, обогащение труда, система участия включает привлечение коллектива к принятию решений по важнейшим проблемам производства и управления, соучастие путем приобретения акций предприятия на льготных условиях. Ни в одной из этих групп не представлены методы развития системы профессиональной мотивации, которая позволяет получить максимальное удовлетворение от работы, наполнить ее личностным смыслом. Профессиональная мотивация направлена на получение

внутреннего вознаграждения, – такого психологического состояния работающей личности, которое определяется чувствами удовлетворения от работы, радости созидательного творческого труда, осознанием значимости своей деятельности.

М. Чиксентмихайи выделил следующие показатели такой мотивации [8]: ощущение полной включенности в деятельность; полная концентрация внимания, мыслей и чувств на деле; ощущение того, что четко знаешь, как следует действовать в тот или иной момент, четкое осознание целей; отсутствие боязни возможных ошибок и неудач; потеря обычного чувства осознания себя и своего окружения, как будто «растворение» в своем деле.

Для формирования профессиональной мотивации необходимо, чтобы выполняемая работа вызывала стабильно положительные чувства, имела смысловое значение для субъекта, отражала значимые для него ценности, что может быть при целенаправленной работе с ее позитивным внутренним образом, то есть была связана с самореализацией. В процессе самореализации человек должен преодолевать трудности, возникающие на пути, он должен преобразовывать складывающиеся ситуации, создавать новые или менять обстоятельства через личностную трансформацию целей, интенций, ожиданий и притязаний, чтобы прийти к лучшей перспективе, в большей степени раскрыть свой потенциал [10].

Работа по формированию профессиональной мотивации с помощью создания позитивного образа «моя работа» может быть осуществлено на основе смыслотехнического воздействия, поскольку оно носит целенаправленный характер, влияет на личность или группу посредством изменения устойчивого отношения к конкретным вещам, людям, ситуациям или воздействует на систему ценностей, самоидентификацию через порождение или изменение смысловых конструктов [2]. В рамках смыслотехнического воздействия возьмем за основу информационный смысловой конструкт – набор единиц информации, объединенный одной тематикой, вызывающий личностно значимое отношение [3].

Информационный смысловой конструкт «моя работа» включает отношение к работе, признает ее ценность, обладает определенной эмоциональной силой и привлекательностью. Если сотрудник «соберет» информацию о работе в некий целостный эмоционально окрашенный конструкт, определит его в пространственно-временном контексте (с ориентацией на настоящее и будущее), «впишет» его во внутреннюю картину мира, предпочитая его перед другими, это позволит существенно изменить отношение к работе в лучшую сторону, сделать его более осмысленным и значимым.

Для работы с данным конструктом подойдут техники визуализации, в частности мечтание, как возможность четко представлять желаемое будущее эмоционально окрашенным, наделяя его личностным смыслом. Позитивно на человека в профессиональном контексте влияет активная, творческая мечта, «мечта-план», которая обогащает его жизнь, делает ее яркой и интересной.

Действенность мечты – необходимое условие воплощения в жизнь творческих идей, направленных на реальное превращение в действительность. Такие мечты являются движущей силой действий и поступков человека, придают ему целеустремлённость в жизни, помогают бороться с трудностями, противостоять неблагоприятным влияниям [5].

Юрьева Т.В. определяет профессиональную мечту как создаваемую воображением устойчивую, эмоционально окрашенную, осознанную, выполняющую функции побуждения, формирования, смыслообразования, ценностного ориентирования, целеполагания и планирования идеальную модель желаемого, относительно удаленного профессионального будущего, а также образа себя как успешного участника этого будущего [9]. Особенностью профессиональной мечты является построение образов, связанных с работой, которые пока еще не осуществлены, а иногда и не могут осуществиться. Такие образы отличаются: множеством деталей; выраженностью путей к осуществлению в общих чертах; эмоциональной насыщенностью, привлекательностью для личности; стремлением соединить их с чувством уверенности в осуществимости, стремлением к претворению в действительность [6].

В основе профессиональной мечты находятся актуальные мотивационно-потребностные тенденции субъекта, когнитивный прогноз, антиципация возможного развития ситуации [7].

Мечта об идеальной работе, задачах, планах профессиональной самореализации позволяет человеку почувствовать себя сильным и смелым, она преобразуется в зависимости от насущных потребностей, желаний и конкретной ситуаций, способствует осмыслению и переживанию разнообразных жизненных ситуаций. Мечта способствует осознанию человеком своего поведения, приводит к возникновению новых ощущений и переживаний, актуализирует саморефлексию, расставляет акценты, что содействует профессиональной идентичности, дает разнообразные ресурсы для развития. В процессе мечтаний, связанных с работой, человек осмысливает, перестраивает пространство жизни, а его ценности и жизненные ориентации в контексте профессии становятся активными внутренними ресурсами и отправными точками изменений. Выйдя из процесса мечтания, человек приобретает что-то новое, необходимое для профессионального развития и достижения целей и освобождается от чего-то ненужного, мешающего [4].

Для исследования развития профессиональной мотивации 112 испытуемым разного пола, возраста и стажа работы было предложено участие в программе «Мечты о работе или работать мечтая», куда входили индивидуальные и групповые формы работы по визуализации мечтаний о своем профессиональном настоящем и будущем. До и после участия в программе респонденты были протестированы с целью выявления изменений профессиональной мотивации. Испытуемые имеют стаж работы более 2-х лет. В выборку вошли 83 рядовых сотрудника и 29 руководителей среднего и высшего звена.

Исследование развития профессиональной мотивации заключалось:

1) в определении критериев профессиональной мотивации;

2) в тестировании и анкетировании участников на предмет ее выраженности;

3) в проведении разработанной программы;

4) в повторной диагностике участников на предмет изменений выраженности профессиональной мотивации.

Исходя из выбранных методик, предложенных в них шкал, мы определили параметры развитой профессиональной мотивации:

1. Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна. Шкалы: профессиональная компетентность, автономия (независимость), служение, вызов.

2. Диагностика мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана. Шкалы: творческая активность, социальная полезность. Мотивационный профиль – прогрессивный. Эмоциональный профиль – стенический.

3. Методика определения социально-психологических установок О.Ф. Потемкиной. Ориентации на: процесс, альтруизм, труд, свободу.

4. Методика изучения мотивации профессиональной деятельности К. Замфир. Внутренняя мотивация преобладает по формуле: (ВМ>ВПМ>ВОМ).

Также мы использовали отдельные предложения из методики Сакса – Леви, которые дали представление об отношении к работе и нереализованным возможностям, что способствовало более полному раскрытию в программе.

Тестирование и работа по программе осуществлялись с соблюдением конфиденциальности получаемой информации, на добровольной основе, с информированием индивида о полученных результатах. Для получения достоверных результатов тестирование проводили в одинаковых условиях.

Анализируя сформированность профессиональной мотивации до участия в программе, можно говорить о том, что ее характерной особенностью является сочетание повышенного интереса к ее развитию с отсутствием навыков самоанализа и совершения конкретных практических действий в данном направлении. Сотрудники отмечают только пассивные формы мотивации: чтение книг по теме мотивации, прохождение тестов, просмотр соответствующих постов в Интернете, что, по мнению их самих, не является достаточно эффективным.

Профессиональная мотивация выражена слабо, особенно среди испытуемых руководителей: преобладает внешняя положительная стимуляция, стремление к власти, ориентация на деньги, менеджмент, что не относится к профессиональной мотивации. Среди рядовых сотрудников выражено стремление к автономности, развитию профессиональной

компетентности, но также гораздо более важны материальное стимулирование и внешняя отрицательная стимуляция.

При ответе на незаконченные предложения по методике Сакса – Леви, респонденты использовали в основном пассивные формы ответов, мало эмоционально окрашенных оценок и достаточно обобщенные характеристики и фразы, что говорит о нечетком представлении о своем профессиональном настоящем и будущем. Респонденты (более 75 % случаев) не представляли, кем они себя видят через 5 лет, не имели позитивного отношения к работе в целом, хотели ее сменить (на что – ответить конкретно не могли), описывали свои возможности достаточно пассивно, но при этом у 98 % испытуемых возникло желание изменить ситуацию.

Программа «Мечты о работе или работать, мечтая» рассчитана на 2,5 месяца работы по 3 часа 2 раза в неделю (60 часов), включает несколько основных блоков:

1-ый блок – самопознание и развитие саморефлексии;

2-ой блок – развитие профессионального самосознания;

3-ий блок – развитие профессиональной мотивации и «состояния потока»;

4-ый блок – развитие волевых качеств и умения планировать.

Все блоки построены на использовании визуальных техник целенаправленного формирования и трансформации образов, связанных с работой, выполнением профессиональных обязанностей и наделением работы смыслом. Итог каждого блока – развитие способности составлять мечты-планы и претворять их в жизнь. Программа подразумевала еще 2 встречи спустя 2 месяца по ее завершении – для обсуждения результатов и повторного тестирования.

Рассмотрим полученные результаты.

Участие в программе было для респондентов достаточно сложным, поскольку требовало способности к самоанализу, навыков концентрации внимания на одном объекте, развитого визуального воображения. Сначала все это вызывало раздражение, нежелание участвовать, поэтому приходилось использовать короткие визуальные приемы с целью замотивировать испытуемых. Испытуемые возрастной группы от 25 до 37 лет проще и охотнее выполняли задания, сотрудники в возрасте от 38 до 53 лет затруднялись чаще, но старательнее выполняли заданное. Навыки саморефлексии также формировались быстрее среди молодых сотрудников.

Женщины по сравнению с мужчинами легче занимались самоанализом и визуальным представлением образа. Мужчины проще могли образы трансформировать, представляли перспективы будущего более конкретно, рационально. Что касается женщин, у них получалось представлять образы настоящего конкретными и эмоционально окрашенными.

Наделять мечты личностным смыслом, вписывать их в свою картину мира проще получалось у специалистов младшего возраста и женщин. Мужчины сложнее шли на данные перемены.

Мечтание вызвало достаточно много положительных эмоций во всей выборке испытуемых. Спустя время (когда получалось концентрироваться и визуализировать) данный процесс позволил сформировать профессиональную мотивацию, навыки саморефлексии, волевые качества и позитивный образ не только желаемого будущего, но и настоящего. В целом, результаты программы требуют дополнительного представления, что не является задачей данного исследования. Акцент в работе сделан на возможность использования мечтания в процессе развития профессиональной мотивации.

Результаты по методике «Якоря карьеры» говорят о качественных и количественных изменениях по результатам участия в программе. Поскольку респонденты научились наделять работу личностным смыслом, четко представили пути самосовершенствования, добились изменений в привычном рабочем ритме и результатах, изменились и параметры, связанные с развитием профессиональных знаний и навыков (проф. компетентность), желанием самостоятельно планировать работу и принимать решения (автономия), также стремлением приносить пользу обществу или социально значимому окружению (служение) и желанием ставить новые задачи, рисковать и соревноваться (вызов).

По результатам анализа мотивационного профиля специалистов по методике В.Э. Мильмана выявлены следующие характеристики: изначально среди мотивов доминируют мотивы творческой активности, жизнеобеспечения и комфорта, что не связано с профессиональной мотивацией. Профессиональные мотивы характеризуются высоким уровнем их удовлетворения после реализации программы. Мотивационный профиль после реализации программы также можно оценить как направленный на мотивы личностного роста, развития.

Результаты по методике определения социально-психологических установок О.Ф. Потемкиной следующие. До реализации программы у всех испытуемых были высокие баллы по шкале «ориентация на деньги», что говорит об актуальности разработки программ материального стимулирования. Испытуемые были ориентированы на: результат, эгоизм, деньги и власть, что подтверждает выполнением ими свих социальных ролей и статусов. После программы они стали ориентированы на процесс, труд, свободу, также повысилась установка на альтруизм.

По оценке мотивации по методике К. Замфир говорят о том, что после программы выросло количество респондентов с высоким уровнем развития внутренней мотивации, что говорит об эффективности примененной программы.

На основании результатов использования методик, получилось выявить несколько

групп испытуемых с разным уровнем развития профессиональной мотивации.

1. Группа испытуемых с высоким уровнем профессиональной мотивации. Все шкалы выражены достаточно высоко и в равной степени.

2. Группа испытуемых со средним уровнем профессиональной мотивации, у которых шкалы выражены средне, представлены не в полном объеме (но больше 65 %).

3. Группа испытуемых с низким уровнем профессиональной мотивации, у которых шкалы выражены слабо, представлены не в полном объеме (менее 45 %).

Выраженность профессиональной мотивации выросла на 36 %.

Таким образом, в результате проведенного исследования, мы пришли к выводу, что развивать профессиональную мотивацию необходимо, поскольку это связано с достижением результатов в работе, повышением внутреннего контроля и ответственности в выполнении производственных задач.

Список литературы

1. Занюк С.С. Психология мотивации. – К.: Ника-Центр, 2001. – 352 с.
2. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.
3. Макарова Е.А. Визуализация как способ структурирования знаний и формирования ментального пространства: автореф. дис... д-ра психол. наук. – Ростов н/Д.: Изд-во РГУ, 2007.
4. Мулюкова Л.Ф. «Мечта» и ее взаиморасположение с родственными философскими понятиями // Вестник ОГУ. – 2013. – № 7 (156). – С.161-167.
5. Натадзе Р.Г. Воображение как фактор поведения. – Тбилиси: Мецниереба, 1972. – 344 с.
6. Основы общей психологии / под ред. Л.А. Савина. – М.: НОУ СГИ, 1998. – 95 с.
7. Стерледев Р.К., Стерледева Т.Д. Мечта: «Точка сборки» и «Точка контроля» // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2013. – № 2-1. – С. 14-17.
8. Чиксентмихайи М. Поток. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 412 с.
9. Юрьева Т.В. Мечта как модель профессионального будущего / Т.В. Юрьева // Психология XXI века: мат-лы международ. конф. студентов, аспирантов и молодых специалистов, СПб / под науч. ред. В.Б. Чеснокова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2007. – С. 546-548.
10. Byundyugova T.V., Kornienko E.V. Personality-related factors of self-fulfillment in professional activities // Review of European Studies. 2015. Vol.7. No.3. 1-15 p.

Рецензенты:

Александров Е.П., д.п.н., профессор, профессор кафедры теории и методики социальной работы, филиал ФГБОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» в г. Таганроге, г. Таганрог;
Янкина И.А., д.соц.н., доцент, заведующий кафедрой управления, НОУ ВПО «Таганрогский институт управления и экономики», г. Таганрог.