

В. Л. Погрібна, доктор соціологічних наук, професор

ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ЮРИСТА: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ЕМПІРИЧНІ ВИМІРИ

Показано, що визначення сутності, типів та механізмів формування професійної мотивації юристів, чинників, що впливають на неї, має важливе не тільки теоретичне, а й практичне значення. Представлено результати аналізу даних соціологічного дослідження думок студентів Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» щодо причин вибору ними професії юриста, чинників, що впливають на нього, усталеності цього вибору, а також установок на майбутню професійну діяльність і кар'єру юриста.

Ключові слова: професійна мотивація, професійний вибір, чинники професійної мотивації юриста, спрямованість професійної мотивації юриста.

Актуальність проблеми. На ефективність правничої діяльності впливає багато організаційних і соціально-психологічних чинників. Серед останніх виділяють два, що справляють стійкий і довготривалий вплив: по-перше, професійну мотивацію суб'єктів цієї діяльності; по-друге, наявність/відсутність у них системи здібностей до певної професії, більш того, наявність/відсутність протипоказань до неї. Цей чинник часто виявляється вже під час професійної діяльності, формує негативну мотивацію до неї, і людина, як правило, після ряду помилок змінює роботу. Особливо складною є ситуація, коли мотивація до діяльності сильна, а відсутність здібностей до неї особистості невідома. У такому разі людина прагнучим досягти мети будь-якими засобами або хоча б імітувати її досягнення, що може призвести до грубих порушень законності, конфліктів з колегами, до хвороб, стресів, девіантної поведінки тощо. Тільки сполучення адекватної мотивації і наявності комплексу здібностей до неї може забезпечити професійний успіх. Тому визначення сутності, типів та механізмів формування професійної мотивації юристів, чинників, що впливають на неї, має важливе не тільки теоретичне, а й практичне значення, оскільки може суттєво вплинути на підвищення якості їх професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу. *Мотив* (від лат. *movere* – приводити до руху, штовхати) має декілька змістовних значень. Він може розглядатися як:

- 1) спонукання до діяльності, пов'язані із задоволенням потреб суб'єкта; сукупність зовнішніх та внутрішніх умов, що викликають активність суб'єкта та визначають її спрямованість;
- 2) предмет, що спонукає та визначає вибір спрямованості діяльності (матеріальний чи ідеальний), заради якого вона здійснюється;
- 3) усвідомлена причина, що лежить в основі вибору дій та вчинків особистості.

Аналізуючи зазначену проблему, слід розрізняти такі споріднені поняття, як професійна мотивація та мотивування.

Професійна мотивація – це спонукання, що викликає активність особистості та визначає її спрямованість щодо майбутньої професії.

Професійне мотивування – раціональне пояснення особистістю причин свого професійного вибору шляхом указування на соціально прийнятні для неї та її референтної групи обставини, що спонукали до цього вибору. Мотивування відрізняється від дійсних мотивів тим, що виступає формою усвідомлення цих мотивів. За допомогою професійного мотивування можна іноді виправдовувати свої дії та вчинки, приводячи їх у відповідність до нормативно заданих суспільством та своїх особистісних норм, а також свідомо використовувати їх для маскуванню дійсних мотивів вибору професії.

У процесі усвідомлення мотивів вибору професії виникають та формуються функції мотиву: спонукальна, спрямовуюча та регулююча.

Спонукальна функція полягає у тому, що мотиви викликають і обумовлюють активність особистості та її поведінку щодо оволодіння обраною професійною діяльністю. Її реалізація залежить передусім від сили мотивів.

Під впливом професійної мотивації відбуваються також вибір і здійснення певної лінії поведінки. Особистість прагне до досягнення конкретних цілей, вирішення певних завдань свого професійного життя, що характеризує спрямовуючу функцію мотивації, пов'язану з її усталеністю.

Сутність регулюючої функції полягає в тому, що поведінка та дії людини залежно від особливостей професійної мотивації мають або вузькоособистісний характер, або суспільно значущий. Регуляція полягає

у тому, що визначальними в спонуканнях поведінки виступають або вузькоособистісні, або корпоративні (притаманні відповідному етосу), або загальносоціальні мотиви.

Протягом професійного життя може змінюватись і усталеність мотивації. При цьому іноді мотиви, які раніше спонукали діяльність, починають виявлятися лише за певних обставин, а не завжди, як це спостерігалось раніше. Можливі також випадки, коли мотив, який спонукав раніше декілька видів діяльності, виявляється в зміні сили як окремих мотивів, так і мотивації в цілому. Усе це є свідченням негативної динаміки мотивації.

Не виключаються зміни й у структурі мотивації, наприклад, низка з трьох основних мотивів вибору професії (упевненість у завтрашньому дні, бажання приносити користь людям, продовження професійної династії) в процесі професійної підготовки може скоротитися лише до одного.

Характеризуючи механізм формування професійної мотивації до правничої діяльності, слід зазначити, що процес виникнення і становлення професійних мотивів у цьому разі передбачає засвоєння соціального досвіду, осмислення власного індивідуального досвіду та сприятливе ставлення соціального оточення до даного виду діяльності. Зміцненню професійної мотивації та її розвитку і підвищенню усталеності сприяють багато чинників, серед яких важливе значення мають цілеспрямоване виховання і професійне навчання особистості.

Отже, вибір професії юриста являє собою складне соціальне явище, детерміноване певними чинниками. З одного боку, на нього впливають престиж і привабливість професії. Під престижем професії розуміють оцінювання суспільством соціальної позиції її представника, а під привабливістю – оцінювання працівником змісту професії для себе. Тому професія може бути привабливою, але неprestижною, і навпаки. Оцінювання престижу професії значною мірою визначається соціально ухваленими цінностями, а оцінювання привабливості – потребами та інтересами людей.

З другого боку, вибір юридичної професії може бути зумовлений досить прагматичними мотивами: доступністю професії, гідною заробітною платою, умовами праці, бажанням родичів.

Крім того, мотиви можуть відбивати спонукання соціального характеру. Працюючи за даною спеціальністю, людина вважає, що саме в такий спосіб здатна принести найбільшу користь суспільству. І такі громадські мотиви можуть зумовлювати не тільки вибір професії, а й характер вимогливості до себе в процесі майбутньої професійної діяльності.

Таким чином, у виборі професійної юридичної діяльності відбивається комплекс мотивів, до яких належать можлива перспектива (благополуччя своє та близьких), соціальне визнання, пов'язане з діяльністю (професія, що викликає до себе повагу), а також громадські мотиви.

Фахівці виділяють три основних типи професійної мотивації:

цільову (адекватну і умовно адекватну) мотивацію;

супутню (ситуативну) мотивацію;

контрмотивацію [1, с. 129].

Формування того або іншого типу професійної мотивації відбувається під впливом різних чинників як зовнішнього (вплив референтних груп, засобів масової інформації, системи профорієнтаційної роботи), так і внутрішнього характеру (особистісні якості людини). При цьому слід особливо відзначити велику роль сімейного виховання у формуванні певного типу професійної мотивації. Під впливом сім'ї складається вихідна система ставлення до оточуючого світу, професії і до себе як до майбутнього фахівця. Крім того, велике значення мають переваги та плани батьків і так звані «сценарії виховання». Ці сценарії можуть сприяти формуванню, як правило, полярних типів мотивації – цільової та контрмотивації. Формування першого, найбільш привабливого, типу відбувається в результаті використання класичних виховних стратегій, коли батьки м'яко і ненав'язливо спрямовують природні схильності і здібності дитини в русло їхньої максимальної реалізації шляхом сприяння з раннього віку формуванню професійних переваг і прогностичних професійних домагань.

Проте можна виділити і найбільш поширені батьківські плани, що негативно позначаються на майбутньому професійному житті.

1. Жорстка статеві перевага – у разі попереднього настрою на дитину певної статі при появі дитини іншої спостерігається або виховання за типом протилежної статі, із жорстким нав'язуванням відповідних інтересів і професій, або падіння інтересу до виховання взагалі та ігнорування явних здібностей дитини.

2. Прагнення продовжити в дитині власну лінію розвитку – нав'язується професійний напрям, подібний до батьківського, нерідко протилежний істинним здібностям і схильностям.

3. Прагнення компенсації – батьки вважають, що дитина просто зобов'язана досягти того, що не вдалося батькам.

4. Реалізація сценарію «батьки вундеркінда» – дитину орієнтують на дуже високі досягнення в обстановці підвищеної відповідальності і перевтоми.

5. Прагнення до збереження батьківського пріоритету за будь-яку ціну – розвиток дитини умисно гальмується з тим, аби вона не перевищила рівня батьків, у тому числі у професійному відношенні [2, с. 101–102].

У більшості випадків результатом реалізації подібних сценаріїв є штучне обмеження кола майбутніх професійних занять, емоційна напруженість, зниження самооцінки, а у професійному аспекті – неадекватний вибір професійного шляху.

Необхідно також відзначити і вплив референтної групи на процес професійного самовизначення. Так, групова роль, часто закріплена в кличці або дитячому прізвиську, може багато в чому визначити майбутні професійні цілі людини, оскільки істотно впливає на становлення продуктивної «Я-концепції». При цьому одна й та сама групова роль у різному соціальному середовищі може оцінюватися як позитивна або негативна, що формує потребу або продовжити цю роль у майбутній професійній діяльності, або, навпаки, уникнути її, тобто певним чином мотивує до професійної діяльності.

Існує ще один аспект, що характеризує спрямованість професійної мотивації. Ідеться про мотивацію досягнення, тобто потребу людини домагатися успіху. Формування такої мотивації активно відбувається під час здобування професійної освіти і виявляється як прагнення реалізації і підвищення рівня власних можливостей. Особи з високим рівнем мотивації досягнення відрізняються такими рисами:

- наполегливістю в досягненні поставлених цілей;
- незадоволеністю досягнутим;
- схильністю сильно захоплюватися обраною справою;
- відчуттям радості від здобутих успіхів;
- незадоволеністю легким успіхом;
- відсутністю духу нездорової конкуренції;
- готовністю прийняти допомогу і надати її іншим.

Зазначені характеристики є орієнтиром для створення усталеної мотивації досягнення, необхідної для професійного формування майбутнього правника [3, с. 80–81].

Емпірична інформація щодо спрямованості та усталеності професійної мотивації студентів-юристів є дієвим інструментом підвищення ефективності навчального процесу, удосконалення виховної роботи, створення та утримання високого іміджу навчального закладу.

З метою оцінювання потенціалу Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» у формуванні і закріпленні адекватної мотивації студентів у професійному виборі, майбутній професійній діяльності, орієнтації їх на успішну кар'єру юриста у листопаді – грудні 2012 р. викладачами кафедри соціології та політології за пропорційною вибіркою було проведено опитування 478 студентів першого – четвертого курсів (I курс – 22,2 %, II курс – 16,7 %, III курс – 28,2 %, IV курс – 32,8 %) всіх денних факультетів Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», у тому числі 50,5 % юнаків і 49,5 % дівчат.

Виходячи з того, що професійна мотивація і механізм її формування є складними соціально-психологічними феноменами, на які впливає низка чинників, завдання дослідження були пов'язані з вивченням причин вибору професії юриста і чинників, що впливають на нього, усталеності цього вибору, а також установок на майбутню професійну діяльність і кар'єру юриста.

Чинником, який визначає *спрямованість професійної мотивації* студентів, є причини їх професійного вибору. Аналіз отриманих у ході опитування даних засвідчив, що майже половина (49,2 %) респондентів свій вибір зробили абсолютно свідомо, зазначивши, що давно мріяли навчатися саме в Академії. Ще 7,6 % студентів мали орієнтацію на професію юриста без прив'язування до конкретного навчального закладу, а практично для кожного п'ятого (18,5 %) провідним чинником при обранні майбутнього професійного шляху став високий імідж Академії. Отже, практично для 3/4 респондентів (75,3 %) мотивація може вважатися адекватною або умовно адекватною, що слід розцінювати вельми позитивно, бо, за даними більшості аналогічних досліджень, такі типи мотивації притаманні від 30 до 40 % студентам. Позитивним є також той факт, що ситуативний тип мотивації досить слабо представлений у відповідях. Так, вибір Академії був

випадковим для 6,3 % респондентів, підкорилися вибору батьків або керувалися потребою продовження професійної династії по 5,9 % опитаних.

Для третини студентів (30,3 %) рішення отримати професію юриста пов'язане з бажанням зробити гарну професійну кар'єру, 16,7 % студентів вбачають в юридичній освіті можливість реалізувати власні здібності, а

14,8 % керувалися бажанням здобути таку професію, яка забезпечить стабільність у майбутньому, бо з дипломом юриста можна не боятися залишитися без роботи. Найбільшою мірою на професійну кар'єру орієнтовані студенти 10-го (47,6 %) і 7-го факультетів (46,2 %), а найменшою – студенти 5-го (7,0 %) і 2-го (8,4 %) факультетів. Звертає на себе увагу те, що розбіжність в орієнтації на можливість реалізувати власні здібності по факультетах є вельми суттєвою і складає більше 10 (!) разів: зорієнтовані на це 29,1 % студентів 1-го факультету і тільки 2,5 % 6-го. Це свідчить про необхідність активізації діяльності керівництва 6-го факультету, завідувачів і викладачів кафедр, які працюють на цьому факультеті, щодо вдосконалення роботи студентського наукового товариства, наукових гуртків, органів студентського самоврядування.

Важливим індикатором *усталеності професійної мотивації* є бажання/небажання після закінчення Академії працювати за спеціальністю. Відповіді респондентів на це питання дозволили зафіксувати досить високу усталеність професійної мотивації – 83,4 % опитаних свої подальші життєві плани пов'язують із отриманою в Академії спеціальністю. Серед решти студентів тільки трохи більше 2 % впевнено визначили, що юриспруденція в майбутньому їх не цікавить, а 14,5 % респондентів ще вагаються. Кожний четвертий з останніх (25,8 %) спрямовує свої інтереси в бік власного бізнесу, майже 17 % мріють про державну службу, а 12,4 % – про політичну кар'єру. Слід зазначити, що найбільшою мірою політична діяльність приваблює студентів 1-го і 3-го факультетів, власний бізнес – студентів 2-го, 4-го та 9-го факультетів, державна служба – 3-го факультету. До речі, з тих, хто після закінчення Академії планує працювати за спеціальністю, майже кожний десятий (9,1 %) розглядає роботу юристом як «трамплін» для політичної кар'єри.

Дослідження також виявило, що наукова діяльність не є привабливою для більшості студентів, тільки 2,2 % респондентів розглядають її для себе як професійну перспективу. Отже, організація діяльності студентського наукового товариства додатково потребує вивчення й аналізу.

Оцінюючи *роль Академії у закріпленні адекватної професійної мотивації студентів*, 65,8 % респондентів зазначили, що мають змогу у повному обсязі отримати знання, необхідні для майбутньої професійної діяльності, але тільки 32,8 % вважають, що такою же повноцінною є можливість здобуття необхідної кількості практичних навичок. Це свідчить про важливість посилення практичної складової навчально-виховного процесу, що забезпечить підвищення рівня об'єктивної та суб'єктивної готовності випускників до професійної діяльності і, як наслідок, усталення їх професійної мотивації. Майже половина опитаних студентів (49,1 %) вважають, що навчання в Академії повною мірою допомагає остаточно визначитися зі своїм професійним вибором, і ще 42,6 % – психологічно підготуватися до самостійного професійного життя. Тому висновок 2/3 (67,5 %) респондентів про те, що навчання в Академії підтвердило правильність їх вибору, виглядає цілком обґрунтованим. Проте, на жаль, майже кожний десятий (9,8 %) зазначив, що навчання внесло сумніви в правильність професійного вибору, і ще 3 % взагалі відчували розчарування в обраній професії. Отже, незважаючи на те що в цілому ситуація може бути оцінена як сприятлива, потенціал її поліпшення досить суттєвий.

Висновки. Проведене дослідження дозволило:

виявити структуру і ступінь усталеності мотивації професійного вибору студентів різних факультетів;
визначити орієнтаційні уподобання студентів Академії щодо їх майбутньої професійної діяльності;
встановити напрями поліпшення виховної та навчально-методичної роботи, спрямовані на підвищення усталеності адекватної професійної мотивації майбутніх юристів;

виявити недоліки і розкрити потенціал діяльності студентського наукового товариства у закріпленні адекватної професійної мотивації студентів Академії.

ЛІТЕРАТУРА

- Лапшина В. Л. Професіоналізм в діяльності органів внутрішніх справ: проблеми теорії та практики : підручник / В. Л. Лапшина. – Х. : Вид. СПДФО Вапнярчук Н. М., 2005. – 224 с.
Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб., 2001. – 153 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ЮРИСТА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ЭМПИРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Погребная В. Л.

Показано, что определение сущности, типов и механизмов формирования профессиональной мотивации юристов имеет важное не только теоретическое, но и практическое значение. Представлены результаты анализа данных социологического исследования мнений студентов Национального университета «Юридическая академия Украины имени Ярослава Мудрого» о причинах выбора ими профессии юриста, факторах, влияющих на него, устойчивости этого выбора, а также об установках на будущую профессиональную деятельность и карьеру юриста.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, профессиональный выбор, факторы профессиональной мотивации юриста, направленность профессиональной мотивации юриста.

PROFESSIONAL MOTIVATION OF THE LAWYER: THEORETICAL AND EMPIRICAL ASPECTS

Pogribna V. L.

In the article it is shown that the determination of the essence, types and mechanisms of the formation of professional motivation of lawyers have not only theoretical but practical meaning. The paper presents the results of the analysis among the students about the reasons why they chose the profession of the lawyer, factors, what influenced their choice and their intentions for the further professional work and career as lawyers.

Key words: professional motivation, professional choice, factors of professional motivation of a lawyer, the professional motivation of a lawyer.