

УДК 159.9.072.43**Особенности трудовой мотивации представителей рабочих профессий****Лукина Наталья Леонидовна**

Старший преподаватель,
кафедра технологии строительного производства,
Санкт-Петербургский государственный
архитектурно-строительный университет,
190005, Российская Федерация,
Санкт-Петербург, ул. 2-я Красноармейская, 4;
e-mail: lukina.nataly@mail.ru

Аннотация

Потребность в специалистах рабочих профессий способствует популяризации данной профессиональной области и мотивации граждан на выбор и реализацию в ней. Цель исследования – изучение особенностей трудовой мотивации у специалистов, выполняющих трудовые обязанности по рабочей профессии типа «Человек-Техника». Респонденты – 30 человек в возрасте от 26 до 55 лет, работающие по профессиям Штукатур-маляр, Электрик, Мастер столярно-плотничных работ. Применялся качественный метод – индивидуальная беседа в форме интервью. Определены представления рабочих с разным стажем о мотивации профессионального выбора. Сделаны выводы: 1) желание познать себя через профессию и интерес к технологическому процессу являются основополагающими аспектами трудовой мотивации; 2) в группе с непродолжительным стажем работы (6–12 месяцев) в основе трудовой мотивации лежало чувство финансового благополучия в будущем, влияние социально-психологически значимого окружения и случайность профессионального выбора; 3) в группе с продолжительным стажем работы (3–20 лет) в основе трудовой мотивации лежало чувство восприятия рабочей профессии как созидательной и творческой и ощущение самостоятельности профессионального выбора. Результаты исследования указывают на наличие сложности в трудовой мотивации у начинающих специалистов. Практическая реализация полученных данных заключается в подчеркивании важности роли наставника для «глубокого погружения» начинающих специалистов в профессиональную деятельность.

Для цитирования в научных исследованиях

Лукина Н.Л. Особенности трудовой мотивации представителей рабочих профессий // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 7А. С. 50-57.

Ключевые слова

Рабочая профессия, профессиональный тип «Человек-Техника», трудовая мотивация, стаж работы, профессиональный выбор, наставник.

Введение

В настоящее время социально-экономическая и демографическая ситуация, специфика современного рынка труда и ряд других причин привели к тому, что вновь появилась стойкая потребность в специалистах рабочих профессий. Делаются попытки популяризовать данную профессиональную область и мотивировать граждан выбирать и реализовываться в ней [Лукина, Соловьева, 2024, 150; Кораблина, Лукина, 2024, www].

По мнению В.Д. Шадрикова, «осуществляя профессиональный выбор человек как бы «проецирует» свою мотивационную структуру на структуру факторов, связанных с профессиональной деятельностью, через которые возможно удовлетворение потребностей» [Шадриков, 2013, 45].

Человека мотивирует на труд понимание специфики профессиональной деятельности; заинтересованность в конечном результате; потребность в развитии знаний, умений и навыков; психологическая готовность к труду, то есть способность к выполнению определенной деятельности, обладание мотивационно-волевыми установками и сосредоточенность. Психологическая готовность характеризуется позитивным отношением к ценности и смыслу выполняемой трудовой деятельности, через принятие своей способности к её осуществлению. Важна сформированность профессионального самосознания, выражающаяся через отношение к профессии и самому себе (к своим способностям и возможностям) [Кораблина, 2007, 13].

Целью нашего исследования является изучение особенностей трудовой мотивации у специалистов, выполняющих трудовые обязанности по рабочей профессии типа «Человек-Техника».

Согласно классификации Е.А. Климова, рабочие профессии типа «Человек-Техника», в соответствии с предметом труда, являются технономическими, связанными с техникой и объединяющие в себе виды деятельности, направленные на взаимодействие с машинами и механизмами. Эти профессии являются преобразующими, связанными с изменением свойств предметов труда [Климов, 2003].

Основное содержание

Респонденты исследования – 30 человек (мужчины и женщины в возрасте от 26 до 55 лет) обладающие определенными знаниями, умениями, навыками и выполняющие трудовые обязанности по рабочим профессиям Штукатур-маляр, Электрик, Мастер столярно-плотничных работ. В процессе трудовой деятельности используется ручной и механизированный инструмент [Лукина, 2015]. Все респонденты (100%) утверждали, что образование получили в средних профессиональных учебных заведениях (профессиональных училищах, колледжах или техникумах) и трудоустроены по той профессии, которой обучались. Опыт работы – от 6 месяцев до 20 лет.

При проведении эмпирического исследования применялся качественный метод – индивидуальная беседа в форме интервью. Все ответы фиксировались. При необходимости осуществлялось уточнение для пояснения неоднозначных высказываний. Каждый респондент был убежден, что содержание ответов не будет доступно третьим лицам. Применение этого метода позволило сформировать целостный образ объекта исследования и отмечать мимику, жесты, физиологические реакции респондентов [Кораблина, 2007, 10]. Согласно мнения С. Квале «качественное исследовательское интервью – это момент конструирования знания – взаимный обмен взглядами между двумя людьми, обсуждающими тему, интересующую обоих»

[Квале, 2003, 12].

В ходе интервьюирования задавался вопрос: «Что Вас мотивировало на выбор рабочей профессии?» В ходе обработки результатов изучалось представление о трудовой мотивации в группах с разным стажем работы на основе объединения характерных описательных выражений.

Выборка была разделена на две группы по стажу работы респондентов: первая группа – стаж от 6 до 12 месяцев (9 человек); вторая группа – стаж от 3 до 20 лет (21 человек).

Интерпретация представлений респондентов первой группы (стаж работы от 6 до 12 месяцев) о трудовой мотивации:

- *Трудовая мотивация, как финансовый аспект.* При выборе рабочей профессии значимым стало «чувство финансового благополучия в будущем» так как известно, что специалист с рабочей профессией востребован и сможет обеспечить себя и свою семью материально.
- *Трудовая мотивация, как требование социально-психологически значимого окружения.* Ощущение одобрения от ближнего окружения или желание оправдать надежды родителей стало значимым при формировании трудовой мотивации для многих респондентов. По мнению Е.А. Климова, позиция родителей и других членов семьи является одним из главных аспектов, оказывающих влияние на профессиональный выбор [Климов, 2003].
- *Трудовая мотивация, как случайное стечение обстоятельств.* Случайность выбора профессии может сыграть негативную роль так как, по мнению Я.В. Леверовской, только 17,3 % из числа случайно выбравших профессию, не планируют менять её в будущем [Леверовская, 2003].
- *Трудовая мотивация, как самоидентификация с рабочей профессией.* Анализ ответов показал, что, поступая в среднее профессиональное учебное заведение, респонденты осознавали свой профессиональный выбор и представляли, какой трудовой деятельностью будут заниматься. Желание познать себя через профессию – важный мотивационный фактор, направляющий на правильный профессиональный выбор.
- *Трудовая мотивация, как профессиональный интерес.* Проявленный интерес к трудовой деятельности помог респондентам определиться с выбором профессии. М.Х. Титма, говоря о внутренних особенностях человека, подчеркивает не столько важность наличия потребностей, способностей и знаний в определенной области, сколько наличие интереса к этому виду деятельности [Титма, 1975].

Типичные ответы на вопрос группы со стажем работы от 6 до 12 месяцев представлены в табл. 1.

Таблица 1 – Представление рабочих со стажем от 6 до 12 мес. о мотивации профессионального выбора

Трудовая мотивация как финансы	Трудовая мотивация как требование	Трудовая мотивация как случайность	Трудовая мотивация как самоидентификация	Трудовая мотивация как интерес
N=88,9%	N=66,7%	N=55,6%	N=55,6%	N=55,6%
«Говорили, что электрик всегда «при деле» и хорошо зарабатывает»	«Отец и дед были электриками и убедили меня следовать по их стопам»	«Было всё равно на кого учиться, главное, чтобы учебное заведение находилось рядом с домом»	«Электрик – это моё»	«Электрик – интересная профессия. Постоянно узнаю что-то новое»

Трудовая мотивация как финансы	Трудовая мотивация как требование	Трудовая мотивация как случайность	Трудовая мотивация как самоидентификация	Трудовая мотивация как интерес
«Обучение было бесплатным»	«Родители настоятельно рекомендовали»	«Не знал куда поступать, подал документы вместе с другом»	«Чувствовал, что смогу стать хорошим специалистом»	«Заинтересовала профессия»
«Направили на обучение от биржи труда»	«Мама предложила, так как не поступил, куда хотел»	«Опоздал с поступлением, пошел туда, где был набор»	«Нравилось клеить обои и окрашивать их; нравилось штукатурить потолки и т.д.»	«Всегда было интересно смешивать краски»

Интерпретация представлений респондентов второй группы (стаж работы от 3 до 20 лет) о трудовой мотивации:

- *Трудовая мотивация, как самостоятельность профессионального выбора* – наиболее значимый аспект для исследуемой группы. Во всех ответах респондентов этой группы прослеживается представление о самостоятельности профессионального выбора. Очевидно, что чувство самости устремляет человека к реализации своего потенциала и ощущению своей уникальности и независимости.
- *Трудовая мотивация, как самоидентификация с рабочей профессией*. На выбор рабочей профессии респондентов мотивировало формирующееся представление о себе, как о личности, через осознание своей принадлежности к профессиональным устоям избранной деятельности.
- *Трудовая мотивация, как интерес к профессиональной деятельности*. Анализ ответов продемонстрировал, что именно интерес к технологическому процессу, профессиональной специфике и применяемому инструментарию стал важным аспектом при формировании профессионального выбора. Прослеживается положительное отношение к избранной рабочей профессии.
- *Трудовая мотивация, как творчество*. Можно наблюдать, что респонденты воспринимали свою профессиональную деятельность созидательной, преобразующей и творческой. Именно через творчество возможно личностно-профессиональное становление. Находясь в творческом процессе, человек создает и раскрывает творческий потенциал.
- *Трудовая мотивация, как традиция*. В ответах некоторых респондентов прослеживается наличие преемственности поколений. Профессиональный опыт близких дает ощущение безопасности и причастности к общественным ценностям, тем самым мотивируя на профессиональный выбор и продолжение традиций.

Типичные ответы на вопрос группы со стажем работы от 3 до 20 лет представлены в табл. 2.

Таблица 2 – Представление рабочих со стажем от 3 до 20 лет о мотивации профессионального выбора

Трудовая мотивация как самостоятельность	Трудовая мотивация как самоидентификация	Трудовая мотивация как интерес	Трудовая мотивация как творчество	Трудовая мотивация как традиция
N=100%	N=90,5%	N=85,7%	N=76.2%	N=38,1%

Трудовая мотивация как самостоятельность	Трудовая мотивация как самоидентификация	Трудовая мотивация как интерес	Трудовая мотивация как творчество	Трудовая мотивация как традиция
«Сам захотел, сам пошел и подал заявление, сам учился и стал тем, кто я есть»	«20 лет работаю электриком и не представляю своей жизни без этой работы»	«Всегда интересовалась профессия Электрик. Отец был электриком. Всегда помогал ему»	«Электрик – это волшебник. Он «бросает» кабель и у людей в квартире появляется свет, работают электроприборы. Разве это не волшебство?»	«Папа электрик. С детства привлекало электричество и всё с ним связанное»
«Самостоятельно осуществил свой профессиональный выбор»	«Моя профессия самая лучшая. Хочу работать только столяром. Запах дерева напоминает мне о счастливых днях проведенных в деревне»	«Интересно было бы плотником, нравилось бы работать руками»	«Всегда завораживало, что из отдельных элементов (бревен) можно построить нечто огромное (дом)»	«В детстве посещал кружок «Резьба по дереву. Отец – столяр»
«Сомневался, но потом спросил у друзей как это быть маляром, они сказали – класс! Подумал и пошел учиться»	«Люблю красить шпатлевать, оштукатуривать»	«Всегда интересовался технологический прогресс в работе. Раньше штукатурили вручную, теперь с помощью машин»	«Я в душе художник!»	«Брат был маляром и я пошел»

На рис. 1, в форме схемы, можно видеть представления рабочих со стажем от 6 до 12 мес. и от 3 до 20 лет о мотивации профессионального выбора.

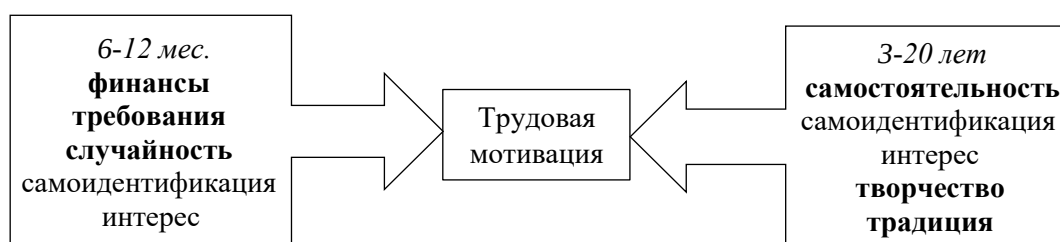


Рисунок 1 – Схема представлений рабочих со стажем 6-12 мес. и 3-20 лет о мотивации профессионального выбора

Таким образом, трудовая мотивация представителей рабочей профессии в группах с разным стажем работы одинакова в отношении самоидентификации с рабочей профессией и интереса к ней. Желание познать себя через профессию и интерес к технологическому процессу и профессиональной специфике являются основополагающими аспектами при формировании профессионального выбора без которых невозможно долгосрочное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

В группе со стажем работы от 6 до 12 месяцев в основе трудовой мотивации лежало чувство финансового благополучия в будущем, влияние социально-психологически значимого окружения и случайность профессионального выбора, которые не способствуют желанию развиваться в избранной рабочей профессии и закрепиться в ней.

В группе со стажем работы от 3 до 20 лет в основе трудовой мотивации лежало чувство восприятия рабочей профессии как созидательной, преобразующей и творческой и ощущение самостоятельности профессионального выбора. Эти аспекты позволили рабочим сформироваться в профессии и реализовываться в ней. Возможность передачи профессионального опыта от одного поколения другому становится важной основой трудовой мотивации, способствующей созданию ощущения безопасности и приданию ценности рабочей профессии.

Заключение

Результаты исследования указывают на наличие у начинающих специалистов сложности в трудовой мотивации на этапе адаптации к профессии и рабочему месту. Практическая реализация полученных данных заключается в подчеркивании важности роли наставника (опытного рабочего, готового передавать другим накопленные знания, умения и навыки) для «глубокого погружения» начинающих специалистов в профессиональную деятельность.

Библиография

1. Квале С. Исследовательское интервью. Под редакцией Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2003. 301 с.
2. Климов Е.А. Психология профессионала: избранные психологические труды. Воронеж: МОДЭК, 2003. 454 с.
3. Кораблина Е.П., Лукина Н.Л. Технология сопровождения, направленная на повышение мотивации к освоению рабочей профессии // Мир науки. Педагогика и психология. 2024. Т. 12. № 1. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/114PSMN124.pdf>
4. Кораблина Е.П. Феноменологический анализ как качественный метод исследования. СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2007. 23 с.
5. Кораблина Е.П. Формирование готовности к оказанию психологической помощи СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2007. 31 с.
6. Леверовская Я.В., Балцевич В.А., Балцевич С.Я. Социальная адаптация // Социология: Энциклопедия. Минск. Книжный дом. 2003. С. 942.
7. Лукина Н.Л., Соловьева Е.А. Сравнительное исследование интересов и смысложизненных ориентаций обучающихся рабочим профессиям // Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки. 2024. №3. С. 150–162.
8. Лукина Н.Л. Психологические исследования выбора рабочих профессий // Вестник гражданских инженеров. 2015. № 5(52). С. 343–350.
9. Лукина Н.Л. О мотивации выбора рабочих профессий // Актуальные проблемы экономики и управления в строительстве: материалы международной научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых и докторантов. 2014. С.43-47.
10. Титма М.Х. Выбор профессии как социальная проблема. М.: Издательство Мысль, 1975. 199 с.
11. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. М.: «Институт психологии РАН», 2013. 464 с.

Features of Labor Motivation of Skilled Workers

Natal'ya L. Lukina

Senior Lecturer,
Department of Construction Production Technology,
Saint Petersburg State University of Architecture and Civil Engineering,
190005, 4 2nd Krasnoarmeyskaya str., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: lukina.nataly@mail.ru

Abstract

The demand for skilled workers promotes the popularization of this professional field and motivates citizens to choose and pursue careers within it. The study aims to examine the features of labor motivation among specialists performing job responsibilities in the "Human-Technology" type of occupation. The respondents included 30 individuals aged 26 to 55, working as plasterer-painters, electricians, and carpentry joiners. A qualitative method was employed, involving individual interviews. The perceptions of workers with different lengths of service regarding motivation for professional choice were identified. Conclusions were drawn: 1) the desire for self-discovery through the profession and interest in the technological process are fundamental aspects of labor motivation; 2) in the group with short work experience (6–12 months), labor motivation was primarily based on the sense of future financial well-being, the influence of socially and psychologically significant surroundings, and the randomness of professional choice; 3) in the group with long work experience (3–20 years), labor motivation was rooted in the perception of the skilled worker profession as constructive and creative, along with a sense of autonomy in professional choice. The results indicate challenges in labor motivation among novice specialists. The practical implementation of the findings emphasizes the importance of a mentor's role in facilitating the "deep immersion" of beginners into professional activities.

For citation

Lukina N.L. (2025) Osobennosti trudovoy motivatsii predstaviteley rabochikh professiy [Features of Labor Motivation of Skilled Workers]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 14 (7A), pp. 50-57.

Keywords

Skilled worker; "Human-Technology" occupational type; labor motivation; work experience; professional choice; mentor.

References

1. Kvale S. (2003) Issledovatel'skoye interv'yū [Exploratory interview]. Moscow: Smysl.
2. Klimov E.A. (2003) Psikhologiya professionala: izbrannyye psikhologicheskiye trudy [Psychology of a professional: selected psychological works]. Voronezh: MODEK.
3. Korablina E.P., Lukina N.L. (2024) Tekhnologiya soprovozhdeniya, napravlyennaya na povysheniye motivatsii k osvoeniyu rabochey professii [Support technology aimed at increasing motivation for mastering a working profession]. In: Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya [World of Science. Pedagogy and Psychology]. Vol. 12. No. 1. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/114PSMN124.pd>
4. Korablina E.P. (2007) Fenomenologicheskiy analiz kak kachestvennyy metod issledovaniya. [Phenomenological analysis as a qualitative research method]. St. Petersburg: Publishing house of the Herzen State Pedagogical University.
5. Korablina E.P. (2007) Formirovaniye gotovnosti k okazaniyu psikhologicheskoy pomoshchi [Formation of readiness to provide psychological assistance]. St. Petersburg: Publishing house of the Herzen State Pedagogical University.
6. Leverovskaya Ya.V., Baltsevich V.A., Baltsevich S.Ya. (2003) Sotsial'naya adaptatsiya. Sotsiologiya: Entsiklopediya [Social adaptation. Sociology: Encyclopedia]. Minsk. Book House.
7. Lukina N.L., Solovieva E.A. (2024) Sravnitel'noye issledovaniye interesov i smyslozhiznennykh oriyentatsiy obuchayushchikhsya rabochim professiyam [Comparative study of interests and life-meaning orientations of students studying blue-collar jobs]. In: Vestnik Gosudarstvennogo universiteta prosveshcheniya. Seriya: Psikhologicheskiye nauki [Bulletin of the State University of Education. Series: Psychological Sciences]. No. 3. pp. 150–162.
8. Lukina N.L. (2015) Psikhologicheskiye issledovaniya vybora rabochikh professiy pomoshchi [Psychological studies of the choice of blue-collar jobs]. In: Vestnik grazhdanskikh inzhenerov [Bulletin of civil engineers]. No. 5(52). pp. 343–350.

-
9. Lukina N.L. (2014) O motivatsii vybora rabochikh professiy [On the motivation for choosing blue-collar jobs]. In: Aktual'nyye problemy ekonomiki i upravleniya v stroitel'stve: materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii studentov, aspirantov, molodykh uchenykh i doktorantov [Current issues of economics and management in construction: materials of the international scientific and practical conference of students, postgraduates, young scientists and doctoral students]. pp.43-47.
 10. Titma M.Kh. (1975) Vybory professii kak sotsial'naya problema [Choice of profession as a social problem]. Moscow: Mysl Publishing House.
 11. Shadrikov V.D. (2013) Psikhologiya deyatel'nosti cheloveka [Psychology of human activity]. Moscow: "Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences".