

О.А. Белобрыкина

ТИПОЛОГИЯ МОТИВОВ И МЕТОДЫ ИХ ДИАГНОСТИКИ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

В статье представлена краткая характеристика подходов к типологии мотивации, существующих в современной психологической науке. Обозначена роль практических методов в изучении мотивационных особенностей личности. На примере анализа методики изучения мотивационной структуры личности, показаны существующие в прикладной психодиагностике проблемы, не позволяющие адекватно измерять, выявлять и характеризовать мотивационную сферу человека.

Ключевые слова: мотивация, мотив, методы диагностики, психометрические характеристики.

Проблема мотивации и мотивов – одна из центральных в психологической науке. Решением различных вопросов психологии мотивации занимались многие зарубежные [16; 19; 24; 29; 30] и отечественные исследователи [4; 8; 11]. Большинство ученых едины во мнении, что мотивация представляет собой сложную систему, в которую включены определенные иерархические структуры [1; 4; 16] и различные виды мотивов [13; 28]. Так, Х. Хекхаузен [24] полагает, что построение содержательной классификации мотивов представляет собой одну из ключевых проблем психологической науки и практики. Попытки типизировать мотивацию и мотивы предпринимались неоднократно и с разных позиций. Причем подходы к обоснованию многообразия видов мотивов, типов мотивации и их классификации обусловлены исследовательскими целями ученого и его пониманием сущности мотива. Одна из распространенных типологий мотивов базируется на теории потребностей А. Маслоу [16]. В.Д. Шадриков [25] дифференцирует три основные шкалы классификации мотивов: осознанность-неосознанность; врожденность-приобретенность; качественная характеристика, обусловленная содержанием ведущих потребностей (материальные, духовные, социальные). Е.П. Ильин [8] предлагает различать мотивы на основании их структуры, подразделяя их на «первичные» (характеризующиеся наличием только абстрактной цели) и «вторичные» (характеризующиеся наличием конкретной цели). В.Г. Леонтьев [12], в отличие от Е.П. Ильина, считает, что первичная мотивация проявляется в форме потребности, влечения, драйва и т.п., а вторичная – в форме мотива. Причем мотив как форма мотивации возникает, по мнению автора, только на уровне личности и обеспечивает личностное обоснование решения действовать в определенном направлении для достижения целей.

Одним из распространенных в классификации мотивов является критерий протяженности во времени. На основе этого критерия Б.Ф. Ломов [13] подразделяет мотивацию на «далекую» и «короткую». По признаку продолжительности действия Е.П. Ильин дифференцирует мотивы «на си-

туативные и постоянно (периодически) действующие (проявляющиеся), и мотивы кратковременные и устойчивые» [8, с. 139-140]. Устойчивые мотивы он называет мотивационными установками, которые, в свою очередь, подразделяет на: оперативные – отсроченные для исполнения; перманентные – долговременные, характеризующие направленность личности. Перманентные мотивационные установки, полагает автор, представляют собой «далекую» мотивацию, в отличие от «короткой», когда побудителями человека к деятельности выступают преимущественно ближайшие задачи. Близкая по своему основанию типологии, предложенной Е.П. Ильиным, классификация мотивов задана В.Г. Асеевым [1] и М.Ш. Магомед-Эминовым [14]: 1) обобщенные устойчивые мотивы, которые выражаются в индивидуально-личностных особенностях (мотив стремления к успеху, мотив избегания неудачи, при этом не имеет значения, в какой деятельности или ситуации, здесь и успех и неудача выступают как абстрактные цели, одна со знаком «плюс», другая со знаком «минус»); 2) конкретные устойчивые мотивы, которым свойственна систематически воспроизводимая активность (например, при профессиональной деятельности: изготовление деталей, занятия наукой и т.п.); 3) общие неустойчивые мотивы, у которых имеется обобщенное предметное содержание, без дифференциации и иерархизации; 4) конкретные неустойчивые мотивы, которым свойственна узкая временная перспектива при наличии конкретной цели.

А.А. Бодалев и В.В. Столин [3] также предлагают различать «обобщенные мотивы», которым свойственно относительно устойчивое предметное содержание, и «конкретные мотивы», предметное содержание которых узкоспецифично. «Обобщенные мотивы» выступают в роли устойчивых атрибутов личности, однако они являются динамическими образованиями, которые при взаимодействии с ситуационными детерминантами актуализируются, т.е. переходят из латентного состояния в актуальное, реально действующее. Актуализация мотива, полагает авторы, создает определенную тенденцию действия – разворачивается мотивационный процесс, направленный на реализацию определенного мотивационного отношения с окружающей действительностью. В процессе реализации этого мотивационного отношения человек, полагает авторы, преобразует актуальную ситуацию в желательную.

Деятельность человека, как показано А.Н. Леонтьевым [11], находится под влиянием мотивов, возникающих в условиях «замкнутого взаимодействия» человека и задачи. Вместе с тем, не исключены случаи наличия мотивов, возникающих в процессе «открытого взаимодействия» человека и задачи (внешняя среда актуализирует мотивы, побуждающие человека к решению задачи). В первом случае мотивацию именуют «внутренней», т.к. мотивы возникают непосредственно у человека, сталкивающегося с задачей. Примером такой мотивации может быть стремление к конкретному достижению, к завершению работы, к познанию и т.д. В другом, – мотивы

деятельности, связанные с решением задачи, актуализируются внешним влиянием. Таковую мотивацию принято назвать «внешней». Здесь в этом качестве выступают процессы мотивирования (оплата за работу, распоряжения, правила поведения и т.п.). В ряде случаев основой для деления мотивов как раз и выступает принадлежность стимулов, вызывающих потребности, к внешним или внутренним условиям их возникновения. В этом ключе в западной психологической литературе широко обсуждается вопрос о двух видах мотивации и их различительных признаках: экстринсивной, обусловленной внешними условиями и обстоятельствами, и интринсивной – внутренней, связанной с личностными диспозициями (потребностями, установками, интересами, влечениями), при которой деятельность осуществляется субъектом добровольно, без принуждения извне. Так, рассматривая структуру мотива трудовой деятельности, К. Замфир различает два типа мотивации: 1) внутренняя, представленная мотивами, порождаемыми в сознании человека самой трудовой деятельностью (понимание общественной полезности, результат и процесс труда), благодаря которым он трудится без какого-либо внешнего давления; 2) внешняя, включающая мотивы, находящиеся за пределами самого работника и труда как такового (зарплата, страх осуждения, стремление к престижу). В свою очередь, внешняя мотивация подразделяется на: положительную мотивацию (ВПМ) – стимулы, ради которых, человек считает необходимым приложить свои усилия (материальное стимулирование, карьерный рост, престиж и пр.); отрицательную мотивацию (ВОМ) – стимулы, выполняющие принудительную функцию в реализации трудовой деятельности (наказания, критика, осуждение, штрафы и пр.), но позволяющие избегать возможных неблагоприятных тенденций. С точки зрения удовлетворения трудом и его производительностью, внутренняя мотивация, по мнению автора, является наиболее предпочтительной и эффективной. Затем, по степени положительного влияния, следует внешняя положительная мотивация. Однако, по сравнению с внутренней, и внешняя положительная, и внешняя отрицательная мотивация, обладают меньшей устойчивостью, т.к. быстро теряют свою стимулирующую силу [7].

С точки зрения Х. Хекхаузена [24], дифференциация мотивов на внешние и внутренние, неправомерна по сути, т.к. в реальности действия и лежащие в их основе намерения, всегда обусловлены только внутренне. Этой точки зрения придерживается и Е.П. Ильин, отмечая, что мотивация и мотивы всегда внутренне обусловлены, даже, несмотря на их побуждение внешними стимулами. «Мотивы всегда внутренние, в отличие от стимулов, вызывающих процесс мотивации, которые могут быть и внешними, и внутренними (интероцептивными). Очевидно, когда речь идет о внешних мотивах и мотивации, то имеются в виду или обстоятельства (актуальные условия, влияющие на эффективность деятельности, действий), или какие-либо внешние факторы (мотиваторы), оказывающие определенное воздей-

стве на принятие решения и силу мотива (вознаграждение, одобрение и пр.), или привлекательность каких-то объектов, приписывание самим человеком отдельным факторам ключевой роли в принятии решения и достижения результата» [8, с. 114]. В большинстве случаев мотивы, связанные с внешней детерминацией, уступают по силе мотивам, формирующимся под влиянием внутренних побуждений человека. Именно поэтому, полагает исследователь, «западным психологам не удалось выделить в чистом виде экстринсивную и интринсивную мотивации. По сути, авторы ведут речь о внешних и внутренних стимулах, побуждающих развертывание мотивационного процесса» [8, с. 68]. Таким образом, все многообразие экзогенных детерминант представляет собой мотиваторы, влияющие на содержание мотивации и мотива, но не являющиеся ими в чистом виде.

Ряд зарубежных (Г. Оллпорт, Д. МакКлелланд, Х. Хекхаузен и др.) и отечественных (В.С. Мерлин, М.Ш. Магомед-Эминов и др.) исследователей все многообразие психологических факторов, действующих изнутри и определяющих поведение человека, называют личностными диспозициями. В соответствии с этим принято различать диспозиционную и ситуационную мотивации как аналоги внутренней и внешней детерминации поведения и деятельности. Диспозиционная и ситуационная мотивация не являются независимыми. Диспозиции могут актуализироваться под влиянием определённой ситуации и, напротив, активация определённых диспозиций (мотивов, потребностей) приводит к изменению ситуации, точнее, её восприятия субъектом. Внимание человека в этом случае становится избирательным, а сам субъект начинает пристрастно воспринимать и оценивать ситуацию, исходя из актуальных интересов и потребностей. Поэтому, полагает В.С. Мерлин [17], практически любое действие человека следует рассматривать как двойко детерминированное: и диспозиционно, и ситуационно. Очевидно, актуальное поведение человека следует рассматривать не столько как реакцию на определённые внутренние или внешние стимулы, сколько как результат непрерывного взаимодействия его диспозиций и ситуаций.

В русле теории потребностей Д. МакКлелланд [15] дифференцирует три основных типа мотивации – мотив власти, мотив аффилиации (причастность к социальной группе), мотив достижения. Мотив власти выражается в стремлении воздействовать на других людей и управлять ими, в откровенности и энергичности, в стремлении отстаивать свои позиции. Мотив аффилиации, как стремление человека быть в обществе других людей, состоять членом конкретной социальной группы, направляет его на выбор определенной сферы профессиональной деятельности (связанной с общением) и обуславливает характер выполнения профессиональных обязанностей. Мотивация достижения связывается с выполняемой человеком деятельностью как внутреннее, относительно устойчивое стремление к успехам в различных формах активности (учебной, трудовой).

Дифференциация мотивов по критерию направленности задана А.Н. Леонтьевым и уточнена Л.И. Божович [4]. Она подразделяет мотивы на личностные и общественные, эгоистические и общественно значимые, которые, по ее мнению, связаны с установками личности. Близкой к классификации, заданной Л.И. Божович, является типология, предложенная В.И. Ковалевым [10], основанная на критерии мировоззрения личности: идейные (нравственные) мотивы; мотивы коллективистские. По критерию социальной значимости П.М. Якобсон [28] подразделяет мотивацию на социальную (альтруистическую) и узколичную (эгоистическую, индивидуалистическую). Альтруистическая мотивация характеризуется преобладанием общественных, моральных мотивов. Узколичная мотивация, соответственно, преобладанием мотивов самоутверждения, самовыражения личности. Таким образом, классификация мотивов в большинстве случаев осуществляется по ведущему мотиватору. Именно этот критерий был избран Л.С. Выготским [5] в качестве основания для деления мотивов на «однозначные» и «многозначные». Единичный мотиватор порождает «однозначный» мотив. В «многозначном» мотиве имеется сразу несколько мотиваторов, имеющих для человека противоположное значение – притягивающие и отталкивающие, приятные и неприятные.

Попытка дифференциации мотивов по предмету направленности была осуществлена В.Ф. Моргуном [18] на основе идей А.Н. Леонтьева и В.Г. Леонтьева. Обобщая исследования мотивации учения, он подразделяет четыре группы мотивации: результативную, процессуальную, общения и самосовершенствования. С точки зрения автора, эта типология является общей для всех видов человеческой деятельности. Вслед за В.Ф. Моргуном, Н.И. Юдашина [27] дифференцирует мотивацию на основе параметра «предмет направленности субъекта»: продукт, другие люди, сам субъект и его активность. Так, в группу результативной мотивации она относит мотивы, выражающие направленность на результат деятельности, эффективность ее осуществления, материальное и моральное поощрение за результат. Группа процессуальной мотивации включает мотивы, выражающие направленность на процесс деятельности, функционирование со средствами деятельности, на выполнение ролевых обязанностей, на преодоление трудностей в процессе осуществления деятельности. Группа мотивации совершенствования включает мотивы, выражающие направленность на совершенствование знаний о предмете деятельности, способов ее осуществления, взаимоотношений в коллективе, самосовершенствования в процессе деятельности. Группа мотивации общения включает мотивы общения-сотрудничества с членами группы, с близким другом, взрослыми организаторами деятельности, а также с родителями по поводу деятельности. Эти мотивы могут иметь узколичную или широкую социальную направленность [27].

По характеру участия в деятельности А.Н. Леонтьев [11] подразделяет мотивы на «знаемые» и «реально действующие». Первые связаны с пониманием причин необходимости выполнения того или иного действия, проявления активности. Но эти причины не приводят к конкретному действию, не обладают побудительной силой. Только в случае, когда они наполняются для человека новым смыслом – пониманием, ради чего необходимо выполнение определенного действия, они становятся «реально действующими» мотивами. Однако, Е.П. Ильин полагает, что идентификация причин и мотивов не правомерна. Причины представляют собой мотиваторы, а не мотивы. С его точки зрения, «в процессе мотивации (при выборе цели и способов ее достижения) многие мотиваторы остаются только «знаемыми», «понимаемыми», а «реально действующими» становятся только те, которые приобретают наибольшую значимость для личности и приводят к формированию побуждения. Сформированный же мотив всегда действителен, потому, что включает в себя побуждение к достижению цели «здесь и сейчас» [8, с. 86]. По мысли Ю.Б. Гиппенрейтер, усвоенный мотив «в лучшем случае мотив знаемый, но не реально действующий, т.е. мотив неистинный. Знать, что должно делать, к чему следует стремиться, – не значит хотеть это делать, действительно к этому стремиться. Новые потребности и мотивы, а также их соподчинения возникают в процессе не усвоения, а переживания, или проживания» [6, с. 295-296]. Смысл мотивации, по мнению автора, состоит в нахождении деятельности, соответствующей закреплённой (эмоционально пережитой, личностно значимой) установке личности.

С точки зрения К. Роджерса [21] и Э. Фромма [23], личностно значимая установка базируется на аутентичности (подлинности, истинности, достоверности) эмоциональной реакции. Поскольку эмоциональная оценка является важным компонентом мотивационной сферы, Т. Калашникова предлагает дифференцировать «истинную» и «неистинную» мотивацию. Под «истинной» она понимает мотивацию, соответствующую потребностям и способностям самого субъекта, тогда как «неистинная» исходит из ценностей общества, потребностей других людей, установок ближайшего окружения, усвоенных им и т.д. Примером «неистинной» мотивации может стать деятельность, ориентированная на достижение социального статуса, на престижность, или выбранная в соответствии с требованиями родителей и т.д. [9]. Очевидно, реальная («подлинная» в терминологии А.Н. Леонтьева; «аутентичная», по К. Роджерсу, Э. Фромму; «истинная», по Т. Калашниковой) мотивация обусловлена не столько «знаемыми» (как общественно одобряемыми и социально востребованными, понимаемыми и усвоенными) мотивами деятельности, сколько реально существующими потребностями и побуждениями, актуализирующими соответствующие им мотивы (осознаваемые или неосознаваемые) и установки, имеющие для человека особый личностный смысл. При совпадении личных целей и мотивов с обществен-

но востребованными или с заданными определенной деятельностью требованиями, в целом можно говорить об адекватной мотивации. На наш взгляд, следует различать понятия «реальная» и «адекватная» мотивация, т.к. не всякая адекватная мотивация может быть реальной и, соответственно не каждая реальная мотивация характеризуется адекватностью. В частности, адекватной мотивация считается и в том случае, когда чисто внешне мотивы («знаемые», а не реальные) личности могут не противоречить социально заданным требованиям к реализации деятельности.

Например, реальная профессиональная мотивация, в которой профессия выступает в качестве особого внешнего мотиватора личности, может характеризоваться наличием одной из альтернативных групп мотивов: либо преобладанием мотивов и установок на самосовершенствование, самореализацию личности в профессиональной деятельности (в терминологии А. Маслоу [16], Э. Фромма [23], Н.С. Пряжникова [20] – «профессиональная самоактуализация», обусловленная потребностью личности в понимании и осмыслении собственного профессионального пути, реализации своих возможностей и способностей в профессиональной деятельности); либо преобладанием мотивов и установок на самоутверждение, самовыражение личности, где профессия выступает лишь средством достижения узколичных (по терминологии П.М. Якобсона [28]; в трактовке Е.П. Ильина [8] – «индивидуалистических»; в трактовке Л.И. Божович [4] – «эгоистических») потребностей. Очевидно, что только анализ соотношения «знаемых» и «реальных» мотивов и установок на деятельность предоставит объективное основание для определения степени адекватности мотивации субъекта. Так, при доминировании мотивов и установок личности на самореализацию реальная профессиональная мотивация может быть охарактеризована как адекватная смыслу профессии. Преобладание мотивов и установок на самоутверждение и самовыражение дает основание рассматривать реальную профессиональную мотивацию личности как неадекватную общественно заданным требованиям профессии. В ситуации, когда реальная мотивация характеризуется доминированием мотивов и установок на самоутверждение и самовыражение, которые внешне завуалированы и позиционируются как наличие адекватных (социально одобряемых, соответствующих требованиям профессии), указывают на наличие скрытой (латентной) мотивации личности, характеризующейся неадекватной направленностью [6; 9; 13; 14; 19; 29].

Исходя из теоретического анализа существующих в современной науке подходов к классификации мотивов и мотивации, можно отметить, что на сегодняшний день в психологии отсутствует единая, общепризнанная типология. Это объясняется и тем, что перечень мотивов, обуславливающих конкретную деятельность, вплоть до настоящего времени остается открытым. Как справедливо замечает Х. Хекхаузен, «существует столько различных мотивов, сколько существует содержательно эквивалентных

классов отношений «индивид – среда» [24, с. 34]. Обозначенная позиция автора не противоречит предложенному А.Н. Леонтьевым принципу развития потребностей, который гласит, что «развитие потребностей означает развитие их предметного содержания, расширение круга предметов, отвечающих потребностям, и способов их удовлетворения» [11, с. 191]. Очевидно, чем шире диапазон предметного содержания потребностей, детерминирующей деятельностью, тем большее количество мотивов им соответствует. Поскольку любая деятельность характеризуется множественностью предметов, отражающих ее специфику, то, на наш взгляд, не представляется возможным составить универсальный и оптимальный перечень всех ее мотивов.

Вместе с тем, научная деятельность и реальная практика психологической помощи настоятельно требуют определения особенностей мотивации субъекта жизнедеятельности и присущих ему конкретных мотивов. Но именно здесь и возникает одна из актуальных для современной психодиагностики проблем – наличие адекватного измерительного инструмента. Анализ обширного методического материала, призванного обеспечить диагностические и исследовательские запросы психологов на методы выявления присущих личности мотивов, позволил обнаружить, что:

1. Значительная доля методик ориентирована на диагностику мотивов по отношению к конкретным видам деятельности (например, учебной, трудовой, коммуникативной).

2. Большой процент методик относится к анкетно-опросному типу, во многих вариантах которых отдельные структурно-содержательные характеристики либо отсутствуют, либо не соответствуют требованиям стандартизации (например, история создания методики; теоретико-методологическая основа, данные о валидности, надежности и др. психометрические характеристики; адресная группа и область применения; тестовые нормы и пр.).

3. В большей части методик отсутствует адекватная операционализация ключевого понятия, что приводит к неопределенности диагностического конструкта. Вместе с тем, в случаях, когда диагностический конструкт в методиках обозначен, он чаще всего задан в форме смешения близких, но не идентичных понятий, составляющих базис категориального строя психологии мотивации (например, мотивация – мотив, мотив – потребность – интерес, мотив – направленность, мотив – эмоциональное отношение, мотивация – ценностные ориентации и пр.).

4. Практически отсутствуют методики, позволяющие выявлять скрытые и латентные мотивы личности, и, соответственно, определять степень их реальности и адекватности.

5. Во многих пособиях отсутствуют сведения об авторах и аналоговых источниках (в которых расположен оригинал текста методик), что не позволяет полноценно оценить качество предлагаемых вариантов методики в соотнесении с авторским вариантом.

6. Прослеживается устойчивая тенденция к: (а) не всегда обоснованной замене адресной группы (например, методика М.Р. Гинсбург, разработанная для определения ведущего мотива к обучению у старших дошкольников, практически без изменений предлагается к использованию в младшем школьном возрасте); (б) синонимизации отдельных категорий мотивов и мотивации (например, школьная – учебная мотивация, мотивы учения – обучения, рабочая – профессиональная мотивация; трудовая – профессиональная мотивация); (в) ежегодному увеличению неконтролируемого размещения значительной доли методик в свободном доступе, что закономерно снижает их психометрическую состоятельность, приводит к повышению численности социально желательных ответов обследуемых (испытуемых), росту профессионального дилетантизма при использовании профессионального диагностического инструментария.

Проиллюстрируем обозначенные замечания на примере краткого анализа методики В.Э. Мильмана «Мотивационная структура личности», которая достаточно распространена в психологической практике изучения мотивации и широко представлена в многообразных методических пособиях и практикумах по психодиагностике (Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер; Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М: Издательство института психотерапии; Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учебное пособие / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь; Сухов А.Н. Основы психосоциальной работы с населением: учебное пособие. М Флинта; Васильева И.В. Организационно-психологическая диагностика. М.: Флинта; и др.), а также на многочисленных профессионально ориентированных сайтах в сети Интернет.

Известно, что центральной составляющей любой измерительной процедуры в психологии выступает ее диагностический конструкт, представляющий собой предмет диагностики [2; 22; 26]. Основой его определения и базовым компонентом содержательного соответствия методики психометрическим требованиям служит адекватная операционализация ключевого понятия. Исходя из названия методики, предполагается, что предметом диагностики является «мотивационная структура личности», однако ни в одном, из всего многообразия источников, не представлено определения этого понятия. Исходя из анализа обозначенного в источниках назначения методики (например, в работах Е.П. Ильина, Н.П. Фетискина и др.: «методика позволяет выявить *некоторые устойчивые тенденции личности*: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечение комфорта и социального статуса и др.»; «на основе всех ответов можно составить суждение о рабочей (деловой) и общежитийской *направленности личности*») и заявленных шкал (жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус, общение, общая активность, творческая активность, соци-

альная полезность и пр.), следует, что методика направлена на выявление в большей мере направленности личности, но не мотивов в собственном смысле этого понятия. Направленность, как самостоятельная дефиниция, была задана Л.И. Божович [4], которая, наряду с мотивом (но, не заменяя его), потребностями и другими параметрами, выступает составляющими мотивационной сферы личности.

Описание структуры и содержания методики представлено в разных источниках со значительными отличиями. Так, общее число утверждений (14) и вариантов выбора ответов на них (8) в сумме предполагают оценку 112 значений. Однако, в монографии Е.П. Ильина, в пособиях Н.П. Фетискина (с соавт.) и Г.С. Никифорова (с соавт.), в ключе отсутствуют утверждения № 13 и 14. Причем в пособии Н.П. Фетискина к анализу принимается 91 вариант ответов, тогда как 21 значение – отсутствует. В учебном пособии, вышедшем под редакцией Г.С. Никифорова (с соавт.), в интерпретации задействовано 90 вариантов и, соответственно, 22 ответа не обозначены. В интернет-вариантах ([Nagval.kz>docs/test03.doc](http://Nagval.kz/docs/test03.doc). и др.) методики анализируется 82 значения, а 30 – не представлено.

В ключе методики так же наблюдаются различия по шкалам. Так в монографии Е.П. Ильина в ключе обозначено 7 шкал (жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус, общение, общая активность, творческая активность, социальная полезность), тогда как в пособии Н.П. Фетискина – 6 (отсутствует шкала «социальный статус»). В обозначенных источниках обнаружены несовпадения вариантов ответов по шкале «общение».

Следует особо отметить, что имеются кардинальные различия представления методики В.Э. Мильмана в печатной форме монографии Е.П. Ильина и в ее вариантах, предлагаемых в сети Интернет (<https://docviewer.yandex.ru/>; niip.su/phocadownload/knigi/psix/motiv и др.), к которым чаще всего и обращаются современные пользователи-диагносты. В частности, в интернет-варианте (текст, представленный в формате «pdf») ¹ работы Е.П. Ильина к шкале «комфорт» относятся варианты ответов «1 е; 2 г; 7 в, г; 8 в, з; 9 в, г, е; 10 г; 11 д; 12 д, е», тогда как в пособиях Н.П. Фетискина, Г.С. Никифорова – «2 б, в; 3 б; 4 з; 5 б, в; 7 а; 9 а; 11 б, в; 12 в». Как видим, предлагаемые в ключах варианты ответов различаются и по объему, и по содержанию, что закономерным образом отразится на качестве интерпретации данных, которая, при пользовании разными источниками, будет значительно различаться. Кроме того, идентификация по

¹ **Ссылки:** Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. [Электронный ресурс]. URL: https://www.google.ru/webhp?sourceid=chrome-instant&rlz=1C1CHNP_ruRU581RU581&ion=1&espv=2&ie=UTF-8 (дата обращения: 17.10.2014); Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. [Электронный ресурс]. URL: https://www.google.ru/search?newwindow=1&rlz=1C1CHNP_ruRU581RU581&espv=2&biw=1024&bih=429&q=relatedniip.su/phocadownload/knigi/psix/motiv%2520%2520%2520%2520.pdf (дата обращения: 17.10.2014).

ключу отдельных вариантов ответов содержательно не соответствует шкалам, к которым они отнесены. Например, утверждение «Если бы мне добавили дополнительный выходной день, я бы, скорее всего, потратил его на то, чтобы (№5) делать дело, дающее возможность зарабатывать» (вариант ответа «з»), не соответствует шкале «творческая активность», по смыслу он относится скорее к шкале «жизнеобеспечение». Утверждение «Я думаю, что занимаясь своей работой, имею в достаточной степени (№12) авторитет и уважение коллег» (вариант ответа «ж»), по содержанию соответствует шкале «социальный статус», а не шкале «социальная полезность», как это обозначено в ключе. Заметим так же, что ссылки на авторский вариант методики в разных источниках не идентичны (ссылаются на разные работы Э.В. Мильмана), что затрудняет сличение предлагаемых вариантов с оригиналом.

Вместе с тем, и в авторском варианте описания методики (Мильман Э.В. Мотивация творчества и роста. М.: Мирея и ко,) также наблюдается ряд недочетов, в частности, отсутствует четко сформулированное определение ключевой категории, составляющей диагностический конструкт. Позиционируя «Метод измерения мотивационной структуры личности», Э.В. Мильман отмечает, что «методика представляет собой опросный сбор диагностических симптомов по заданным мотивационным свойствам» (с. 37), однако, что подразумевается под «мотивационными свойствами» автор не раскрывает. Понимание мотивационной структуры задается им как «иерархическая мотивационная система, в которой конкретные мотивы вливаются в более общие побудительные структуры, становящиеся общими жизненными принципами» (с. 3). Из предложенного определения трудно понять, какие конкретные параметры позволяет выявить предложенная методика, тем более что категория «мотивационная структура» предстает в авторском понимании как синоним понятия «мотивационный профиль» (с. 42), который собственно и выступает обобщенным результатом диагностики. По ходу знакомства с методикой обнаруживается, что автором понятия «мотив» и «мотивация» полностью синонимизируются.

Неопределенность понятийного строя прослеживается на протяжении всей методики, начиная с ее характеристики и заканчивая процедурой анализа и интерпретации диагностических данных. Так, обоснование типологии мотивов и мотивации, Э.В. Мильман задает исходя из концепций А. Маслоу и Э. Фромма, трактуя вариативность «мотиваций как основные личностные направленности, объединенные в две группы, образующие собой функциональные побудительные тенденции личности – *потребительную и производительную* функциональную тенденцию личности (с. 36.). Согласно авторской позиции, «общую картину мотивационной сферы личности представляет соотношение основных функциональных побудительных тенденций» (с. 37).

Примечателен факт того, что во многих источниках методика заявляется как экономичная и простая в обработке, тогда как на отдельных сайтах в Интернет, напротив, указывается, что методика Э.В. Мильмана «по сложности обработки стоит на первом! месте среди всех тестов, которые размещены на сайте» ([http:// vsetesti.ru/36/](http://vsetesti.ru/36/)). В авторском варианте интерпретация данных так же чрезвычайно трудоемка и имеет ряд неопределенной информации и даже противоречий. Например, автор указывает, что «общая оценка мотивационной сферы личности, по результатам тестирования, составляется из 28 шкал мотивационного профиля и 4 шкал эмоционального профиля. При необходимости разные шкалы можно укрупнять, складывая, например, показатели одноименных шкал «Ож» и «Рб», «идеальные» и «реальные» значения» (с. 37). И далее, «в случае, когда один из показателей имеет равные состояния по стеничности и астеничности, характер профиля определяется по другому показателю (*по какому конкретно, не уточнятся – прим. наше*). В очень редких случаях такое случается с обоими показателями. Такой случай можно считать «идеальным», а может быть и наоборот» (с. 47).

В целом тенденция распространенности диагностического инструментария сомнительного качества наводит на вполне закономерный вопрос о достоверности, надежности и репрезентативности результатов тех многочисленных психологических, социологических, педагогических и иных научных исследований, которые осуществляются с использованием содержательно и методологически несостоятельных методов и методик. Вместе с этим актуализируется проблема профессиональной квалификации исследователей, практических психологов и специалистов смежных профилей, реализующих функцию диагноста-пользователя.

Подводя краткий итог, отметим, что на современном этапе развития психологии мотивации имеются существенные противоречия между теорией и практикой, методологическими обоснованиями и их верификацией (методической проверкой), что закономерно требует их разрешения, а также необходимости учета существующих проблем методического обеспечения диагностики в процессе вузовской подготовки будущего профессионала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Асеев В.Г. Мотивационная регуляция поведения личности: дис. ... д-ра психол. наук. М., 1995. 318 с.
2. Белобрыкина О.А. Профессиональная мотивация: понятие, содержание, противоречия // Проблемы адаптации и самореализации личности в современных социокультурных условиях: Материалы Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции / под науч. ред. М.И. Кошеновой, О.А. Белобрыкиной. Новосибирск: Немо-Пресс, 2010. С. 218-225.
3. Бодалев А.А., Столин В.В., Аванесов В.С. Общая психодиагностика. СПб.: Речь, 2006. 440 с.

4. *Божович Л.И.* Проблемы формирования личности. М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. 352 с.
5. *Выготский Л.С.* Психология развития человека. М.: Смысл, ЭКСМО, 2003. 1136 с.
6. *Гиппенрейтер Ю.Б.* Введение в общую психологию. Курс лекций. М.: ЧеРо, «Юрайт», 2000. 336 с.
7. *Замфир К.* Удовлетворенность трудом. Мнение социолога. М.: Политиздат, 1983. 142 с.
8. *Ильин Е.П.* Мотивы и мотивация. СПб.: Питер, 2008. 512 с.
9. *Калашиникова Т.* «Истинная» мотивация как необходимое условие творчества // Вопросы психологии. 1996. №5. С. 17-25.
10. *Ковалев В.И.* Мотивы поведения и деятельности. М.: Наука. 1988. 192 с.
11. *Леонтьев А.Н.* Лекции по общей психологии. М.: Смысл, 2001. 511 с.
12. *Леонтьев В.Г.* Мотивация и психологические механизмы ее формирования. Новосибирск: Новосибирский полиграфкомбинат, 2002. 264 с.
13. *Ломов Б.Ф.* Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии. М.: Педагогика, 1991. 296 с.
14. *Магомед-Эминов М.Ш.* Трансформация личности. М.: Психоаналитическая ассоциация, 1998. 496 с.
15. *МакКлелланд Д.* Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007. 672 с.
16. *Маслоу А.* Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2003. 352 с.
17. *Мерлин В.С.* Лекции по психологии мотивов человека. Пермь: ПГПИ, 1971. 120 с.
18. *Моргун В.Ф.* Типология мотивов учебной деятельности // Исследование мотивационной сферы личности / под ред. В.Г. Леонтьева. Новосибирск: НГПИ, 1984. С. 47-52.
19. *Оллпорт Г.У.* Тенденции в теории мотивации // Проективная психология. М.: Апрель Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2000. С. 55-67.
20. *Пряжников Н.С.* Мотивация трудовой деятельности. М.: Академия, 2012. 338 с.
21. *Роджерс К.* Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Прогресс, Универс, 1994. 480 с.
22. Стандартные требования к психологическим тестам: Приложение 2 Б // Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб.: Питер, 2009. С.410-450.
23. *Фромм Э.* Иметь или быть. М.: АСТ, АСТ МОСКВА, 2006. 571 с.
24. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. 860 с.
25. *Шадриков В.Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности: Монография. М.: Логос, 2007. 192 с.
26. *Шмелев А.Г.* Практическая тестология. Тестирование в образовании, прикладной психологии и управлении персоналом. М.: ИПЦ «Маска», 2013. 688 с.
27. *Юдашина Н.И.* Зависимость динамики трудовой мотивации старшеклассников от содержания и характера организации трудового процесса: автореф. ... канд. психол. наук. М.: [Б. и.], 1987. 18 с.
28. *Якобсон П.М.* Психология чувств и мотивации: Избр. психол. труды. М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1998. 304 с.
29. *Atkinson J.W., Birch D.W.* Introduction to motivation. New York: Van Nostrand Reinhold Co., 1978. 405 pp.
30. *Locke E.A., Latham G.P.* Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35 – year odyssey // American Psychologist. 2000. №57. Pp. 705-717.

O.A. Belobrykina

TYOLOGY OF MOTIVES AND METHODS OF THEIR DIAGNOSTICS IN MODERN PSYCHOLOGY

The short characteristic of the approaches to typology of motivation existing in modern psychological science is presented in article. The role of practical methods in studying of motivational features of the personality is designated. On the example of the analysis of a technique of studying of motivational structure of the personality, the problems existing in applied psychodiagnostics not allowing to measure, reveal and characterize adequately the motivational sphere of the person are shown.

Keywords: motivation, motive, diagnostics methods, psychometric characteristics.

REFERENCES

1. *Aseyev V.G.* Motivatsionnaya regulyatsiya povedeniya lichnosti: dis. ... d-ra psikholog. nauk. M., 1995. 318 pp.
2. *Belobrykina O.A.* Professional'naya motivatsiya: ponyatiye, sodержaniye, protivorechiya // Problemy adaptatsii i samorealizatsii lichnosti v sovremennykh sotsiokul'turnykh usloviyakh: Materialy Vserossiyskoy (s mezhdunarodnym uchastiyem) nauchno-prakticheskoy konferentsii / edited by M.I. Koshenovoy, O.A. Belobrykinoy. Novosibirsk: Nemo-Press, 2010. Pp. 218-225.
3. *Bodalev A.A., Stolin V.V., Avanesov V.S.* Obshchaya psikhodiagnostika. SPb.: Rech', 2006. 440 pp.
4. *Bozhovich L.I.* Problemy formirovaniya lichnosti. M.: Institut prakticheskoy psikhologii; Voronezh: NPO "MODEK", 1997. 352 pp.
5. *Vygotskiy L.S.* Psikhologiya razvitiya cheloveka. M.: Smysl, EKSMO, 2003. 1136 pp.
6. *Gippenreyter Yu.B.* Vvedeniye v obshchuyu psikhologiyu. Kurs lektsiy. M.: CheRo, "Yurayt", 2000. 336 pp.
7. *Zamfir K.* Udovletvorennost' trudom. Mneniye sotsiologa. M.: Politizdat, 1983. 142 pp.
8. *Il'in Ye.P.* Motivy i motivatsiya. SPb.: Piter, 2008. 512 pp.
9. *Kalashnikova T.* "Istinnaya" motivatsiya kak neobkhodimoye usloviye tvorchestva // Voprosy psikhologii. 1996. №5. Pp. 17-25.
10. *Kovalev V.I.* Motivy povedeniya i deyatel'nosti. M.: Nauka. 1988. 192 pp.
11. *Leontiev A.N.* Lektsii po obshchey psikhologii. M.: Smysl, 2001. 511 pp.
12. *Leontiev V.G.* Motivatsiya i psikhologicheskiye mekhanizmy yeye formirovaniya. Novosibirsk: Novosibirskiy poligrafkombinat, 2002. 264 pp.
13. *Lomov B.F.* Voprosy obshchey, pedagogicheskoy i inzhenernoy psikhologii. M.: Pedagogika, 1991. 296 pp.
14. *Magomed-Eminov M.Sh.* Transformatsiya lichnosti. M.: Psikhooanaliticheskaya assotsiatsiya, 1998. 496 pp.
15. *MakKlelland D.* Motivatsiya cheloveka. SPb.: Piter, 2007. 672 pp.
16. *Maslou A.* Motivatsiya i lichnost'. SPb.: Piter, 2003. 352 pp.
17. *Merlin V.S.* Lektsii po psikhologii motivov cheloveka. Perm': PGPI, 1971. 120 pp.
18. *Morgun V.F.* Tipologiya motivov uchebnoy deyatel'nosti // Issledovaniye motivatsionnoy sfery lichnosti / edited by V.G. Leontieva. Novosibirsk: NGPI, 1984. Pp. 47-52.
19. *Ollport G.U.* Tendentsii v teorii motivatsii // Proyektivnaya psikhologiya. M.: Aprel' Press, EKSMO-Press, 2000. Pp. 55-67.
20. *Pryazhnikov N.S.* Motivatsiya trudovoy deyatel'nosti. M.: Akademiya, 2012. 338 pp.
21. *Rodzhers K.* Vzgl'yad na psikhoterapiyu. Stanovleniye cheloveka. M.: Progress, Univers, 1994. 480 pp.

22. Standartnyye trebovaniya k psikhologicheskim testam: Prilozheniye 2 B // Burlachuk L.F., Morozov S.M. Slovar'-spravochnik po psikhodiagnostike. SPb.: Piter, 2009. Pp.410-450.
23. *Fromm E.* Imet' ili byt'. M.: AST, AST MOSKVA, 2006. 571 pp.
24. *Khekkhauzen Kh.* Motivatsiya i deyatel'nost'. SPb.: Piter; M.: Smysl, 2003. 860 pp.
25. *Shadrikov V.D.* Problemy sistemogeneza professional'noy deyatel'nosti: Monografiya. M.: Logos, 2007. 192 pp.
26. *Shmelev A.G.* Prakticheskaya testologiya. Testirovaniye v obrazovanii, prikladnoy psikhologii i upravlenii personalom. M.: IPTS "Maska", 2013. 688 pp.
27. *Yudashina N.I.* Zavisimost' dinamiki trudovoy motivatsii starsheklassnikov ot soderzhaniya i kharaktera organizatsii trudovogo protsessa: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk. M.: [B. i.], 1987. 18 pp.
28. *Yakobson P.M.* Psikhologiya chuvstv i motivatsii: Izbr. psikhol. trudy. M.: Institut prakticheskoy psikhologii; Voronezh: NPO "MODEK", 1998. 304 pp.
29. *Atkinson J.W., Birch D.W.* Introduction to motivation. New York: Van Nostrand Reinhold Co., 1978. 405 pp.
30. *Locke E.A., Latham G.P.* Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35 – year odyssey // *American Psychologist*. 2000. №57. Pp. 705-717.