

Факторы мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности

О.М. Камалова, Л.Ж. Караванова

ГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов
имени Патриса Лумумбы», г. Москва

Рассмотрены основные факторы мотивационно-смысловых отношений личности, определяющие уровень удовлетворенности и эффективности трудовой деятельности работников. Актуальность темы обусловлена растущей потребностью в установлении взаимосвязей и закономерностей влияния внутренних и внешних факторов мотивационно-смысловых отношений в контексте профессиональной деятельности. Научная новизна данного исследования заключается не только в углубленном анализе основных факторов, но и в применении междисциплинарного подхода, позволяющего получить более полное понимание рассматриваемых процессов. Основными выводами проведенного исследования является то, что внутренние и внешние факторы оказывают существенное влияние на формирование мотивационно-смысловых отношений личности, создавая уникальные условия для развития личности в профессиональной сфере. Применение полученных результатов будет способствовать эффективному развитию организаций, обеспечивая оптимизацию управленческих процессов, позволит руководителям создать эффективные стратегии управления персоналом, направленные на создание благоприятной рабочей атмосферы и повышение общего уровня производительности труда.

Ключевые слова: *деятельность, личность, мотивация, мотивационно-смысловые отношения, организация, поведение, профессиональная деятельность, смысл, факторы.*

Мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности представляют собой сложный и многогранный процесс, который включает в себя взаимодействие различных факторов, влияющих на выбор, развитие и реализацию профессиональной идентичности. Понимание и развитие этих отношений способствует не только достижению высоких результатов в работе, но и установлению гармонии между профессиональной деятельностью и личными ценностями.

Актуальность исследования мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности обусловлена необходимостью выявления взаимосвязей и закономерностей влияния

© Камалова О.М.,
Караванова Л.Ж., 2025

внутренних и внешних факторов на формирование мотивационно-смысловых отношений в сфере профессиональной деятельности.

Изучение факторов мотивационно-смысловых отношений личности позволит не только глубже осознать внутренние побуждения человека, но и создать условия, способствующие благоприятному социально-психологическому климату в организации. Выявление факторов, оказывающих влияние на формирование мотивационно-смысловых отношений личности, даст возможность более детально проанализировать мотивы и личностные смыслы, оказывающие наибольшее воздействие на мотивацию и смысловое восприятие работником своей профессиональной деятельности, а также их влияние на производительность и эффективность трудового процесса.

Важный вклад в исследование мотивации и личностного смысла внесли такие выдающиеся ученые, как И.Р. Алтунина, А.Г. Асмолов, О.А. Бобрыкин, Ф.Е. Василюк, Л.С. Выготский, А.В. Запорожец, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, А.Р. Лурия, А. Маслоу, В.Н. Мясищев, Р.С. Немов, С.А. Попов, Е.А. Родионова, Н.О. Сабанина и многие другие отечественные и зарубежные исследователи.

А. Маслоу считал, что мотивация заключается в стремлении к полной реализации своих возможностей и в желании ощущать свою компетентность. Мотивация, связанная с достижением цели, зависит от конкретной ситуации и вида деятельности, в которой участвует человек. В то же время мотивация к саморазвитию побуждает человека стремиться к самосовершенствованию и развитию, что, в свою очередь, приводит к усердной работе и личностному росту [7].

В своем исследовании Р.С. Немов и И.Р. Алтунина рассматривают мотивацию как процесс регулирования различных форм и видов человеческого поведения, включая действия, реакции, поступки и общую деятельность. Согласно исследованию, индивидуально-психологические факторы, такие как инстинкты, потребности, мотивы, цели, интересы, побуждения и влечения, активизируют и направляют поведение человека. Перечисленные факторы поддерживают активность поведения человека на определенном уровне, направляя его на достижение конкретных целей [9].

По мнению Н.О. Сабаниной и С.А. Попова, мотивация играет ключевую роль в формировании личности и ее поведения. Авторы подчеркивают, что мотивационная сфера человека представляет собой иерархическую структуру, напоминающую пирамиду, вершиной которой является основной мотив. Формирование личностных качеств происходит на основе мотивационных факторов, включающих в себя достижение успехов, избегание неудач, аффилиацию, альтруизм, мотив власти и агрессивности [10].

В своей работе «Мышление и речь» Л.С. Выготский исследовал интеллектуальное развитие, противопоставляя его аффективным и

волевым аспектам, акцентируя внимание на взаимосвязи мышления с мотивационными факторами, потребностями и интересами, которые направляют движение мысли в необходимую для личности сторону [2].

А.Н. Леонтьев выделил понятие личностного смысла как отражение в сознании личности связи между мотивацией деятельности и целью действия. В своей теории деятельности он отмечал, что смысл возникает из мотивов и любое изменение смысла действия всегда связано с изменением его мотивации. Таким образом, формирование смыслов является следствием развития мотивов деятельности [6].

По мнению Н.Н. Акимовой, процесс смыслообразования осуществляется не через мотив, а через субъекта, который использует всю структуру своей личностной направленности, учитывая как внешние, так и внутренние условия и факторы. Смысл и мотив в их психологической взаимосвязи представляют собой не только деятельностные, но и личностные аспекты. Смысловое содержание достижения отражает в человеке стремление улучшать свою деятельность и соревноваться с самим собой ради достижения целей. Мотивационно-смысловая картина познания описывает желание человека расширять свой опыт и знания, проявляя общую любознательность и бескорыстный интерес к новой информации. Мотивационно-смысловая интерпретация потребности в аффилиации включает стремление субъекта к дружескому общению и установлению устойчивых межличностных отношений, а также выраженное нежелание оставаться в одиночестве. Система смыслов доминирования характеризует стремление субъекта к лидерству, первенству над другими и активному влиянию на них и на социальные ситуации [1].

В основе мотивационно-смысловых отношений личности находятся мотивационные и смысловые процессы, поддерживающие человека на протяжении всей его профессиональной деятельности. Мотивационно-смысловые отношения представляют собой сложную сеть взаимосвязей между мотивами, смыслами, ценностями и целями, которые определяют поведение человека и его профессиональную деятельность [5].

В.Н. Мясищев описывал основные типы отношений личности: к обществу, к другим людям, к труду и к самому себе. Данные отношения играют важную роль в формировании характера человека, однако не все из них становятся устойчивыми чертами и образуют целостную систему осознанных связей личности с различными аспектами объективной реальности [8].

В области исследований мотивации и смысла учеными Э.Л. Деси и Р.М. Райан, К. Роджерс, В. Франкл были предложены уникальные подходы по изучению факторов, влияющих на жизнедеятельность человека.

Карл Роджерс в своих работах подчеркивал значимость самореализации и личностного роста как центральных аспектов

человеческого существования. Создание благоприятной среды для развития личности включает в себя такие факторы, как принятие, эмпатию и искренность. Важность этих факторов заключается в том, что поддержка человека со стороны окружающих и создание благоприятной атмосферы становятся ключевыми элементами на пути к личностному росту и самореализации [4].

Известный австрийский психиатр и основатель логотерапии В. Франкл акцентировал внимание на важности поиска смысла в жизни как основного мотивационного фактора. Он утверждал, что осознание смысла жизни является неотъемлемой частью человеческого существования. По его мнению, именно это осознание служит мощным источником мотивации, позволяя людям преодолевать трудности и достигать поставленных целей [4].

Теория самодетерминации, разработанная Э. Деси и Р. Райаном, раскрывает психологический подход к пониманию человеческой мотивации, личности и психологического благополучия, в частности, рассматривающий подробно проблематику факторов внутренней и внешней мотивации. Основными идеями данного подхода являются: *внутренняя мотивация*, основанная на трех основных потребностях: самодетерминации, компетентности, взаимосвязи с другими людьми, способствующих психологическому благополучию личности; *виды внешней мотивации*, регулирующие поведение человека и существенно различающиеся по своим характеристикам; *значимость социального контекста* в эффективном функционировании индивида и в различных проявлениях форм мотивации [3]. Таким образом, рассмотрев мотивацию, личностные смыслы и отношения личности, можно заключить, что мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности представляют собой комплекс факторов, оказывающих влияние на уровень вовлеченности работников в рабочий процесс, их удовлетворенность и приверженность целям организации.

В процессе исследования нами были выделены и классифицированы факторы мотивационно-смысловых отношений личности в сфере профессиональной деятельности. *Внутренние факторы* охватывают личностные характеристики, ценности, цели, эмоциональное состояние и потребности работника, которые могут изменяться в зависимости от социально-психологических особенностей личности. *Внешние факторы* включают в себя социальную среду, организационную культуру, условия труда, стиль руководства, возможности карьерного роста и социальную поддержку, предоставляемую организацией.

В условиях современного рынка труда, где текучесть кадров является серьезной проблемой для многих организаций, особенно актуальным становится понимание факторов, способствующих формированию высокой степени приверженности работников.

В целях изучения факторов мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности, определяющих уровень вовлеченности работников лесного хозяйства в рабочий процесс, их удовлетворенность и приверженность к организационным целям, нами была разработана авторская анкета, состоящая из вопросов, направленных на определение степени влияния внутренних и внешних факторов на формирование благоприятных и устойчивых мотивационно-смысловых отношений работников в профессиональной деятельности.

В процессе проведения нашего исследования были использованы как теоретические, так и эмпирические методы. Теоретический подход заключался в сравнительном анализе, который позволил выявить ключевые факторы мотивационно-смысловых отношений личности в контексте профессиональной деятельности. Эмпирические методы, такие как анкетирование, беседы и наблюдение, обеспечили возможность сбора данных непосредственно от работников организации. Комплексное применение методов дало возможность глубже понять, как мотивация, личностный смысл и отношение личности влияют на профессиональную деятельность работников, а также выявить факторы, способствующие повышению их эффективности и удовлетворенности работников в сфере трудовой деятельности.

В исследовании приняли участие 236 работников автономных учреждений Республиканского агентства лесного хозяйства по Республике Бурятия, осуществляющих профессиональную деятельность в специфических условиях (лесоводы, мастера леса, участковые лесничие, парашютисты-пожарные, водители и др.), в возрасте от 25 до 65 лет.

По результатам проведенного исследования получены данные влияния внутренних и внешних факторов на формирование благоприятных и устойчивых мотивационно-смысловых отношений работников лесного хозяйства в профессиональной деятельности. Результаты исследования представлены в табл. 1 ниже.

На первом этапе нами было проведено исследование по установлению уровня влияния внутренних факторов на формирование благоприятных и устойчивых мотивационно-смысловых отношений работников лесного хозяйства в их профессиональной деятельности. Результаты данного этапа послужили основой для дальнейшего анализа внешних факторов, влияющих на мотивацию, личностный смысл и отношения работников лесного хозяйства.

При изучении личностных качеств мотивационно-смысловых отношений установлено, что 68,6% работников лесного хозяйства имеют высокий уровень самооценки, уверенности в себе и стремления к самосовершенствованию. Высокая самооценка способствует активному участию работников в рабочих процессах и улучшает их производительность.

Таблица 1

Мотивационно-смысловые отношения работников

№ п/п	Факторы, определяющие мотивационно-смысловые отношения работников	Согласны, %	Не согласны, %
<i>Внутренние факторы</i>			
1	Личностные качества: высокий уровень самооценки, стремление к самосовершенствованию	68,6	31,4
2	Личностные ценности: дружба, любовь, честность, здоровье, финансовое благополучие и т.д.	73,3	26,7
3	Убеждения: уверены в своих навыках и знаниях; рассматривают свою работу как важную и значимую; коллеги способны выполнять свои обязанности добросовестно	82,2	17,8
4	Эмоциональное состояние: ощущают удовлетворение и радость от выполнения своих должностных обязанностей; считают себя частью коллектива и стремятся к достижению общих целей	66,8	33,2
<i>Внешние факторы</i>			
1	Социальная среда: поддержка коллег и руководства, благоприятный морально-психологический климат	85,9	14,1
2	Материальное обеспечение: стабильная заработная плата, регулярные премиальные вознаграждения, прозрачная система оплаты труда и социальных гарантий	34,7	65,3
3	Организационная культура: нормы, регулирующие взаимодействие работников (стили общения и т.д.), ценности, основанные на принципах командной работы и ответственности, фирменные символы и знаки, корпоративная этика	90,1	9,9
4	Условия труда: соблюдение санитарно-гигиенических норм, специальная одежда, безопасные и здоровые условия труда	92,3	7,7
5	Профессиональные цели и карьерный рост: возможность для карьерного продвижения; решения, принимаемые руководством по производственным и организационным вопросам, логичны и последовательны	55,6	44,4

Данные результаты показывают, что в организации большинство работников проявляют инициативу и стремление к достижению целей и профессиональному росту, что, в свою очередь, содействует

формированию позитивных и устойчивых мотивационно-смысловых отношений работников. 73,3 % респондентов обладают высоким уровнем ценностных установок, таких как дружба, любовь, здоровье и финансовое благополучие, являющихся основой деятельности организации. Данный показатель свидетельствует о значительном уровне удовлетворенности работников и их вовлеченности в трудовой процесс. Совпадение личных ценностей работников с принципами организации создает гармоничную атмосферу в коллективе, способствует укреплению командного духа и повышает общую продуктивность. Поддержка и развитие личностных ценностей являются ключевыми факторами для достижения успеха и устойчивого роста организации.

Работники лесного хозяйства (82,2 %), отвечая на вопрос о своих убеждениях, выразили уверенность в своих навыках и знаниях, подчеркивая важность и значимость своей работы. Демонстрируют уверенность в своих коллегах и считают, что их коллеги добросовестно выполняют свои обязанности. Таким образом, высокие показатели уверенности работников в собственных силах, значимость выполняемой работы и надежность коллег способствуют формированию положительных мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности работников лесного хозяйства.

При определении степени удовлетворенности работников материальным положением были получены результаты ниже среднего: только 34,7 % работников лесного хозяйства удовлетворены материальным положением. Вместе с тем в ходе беседы работники пояснили, что для них важна не только финансовая составляющая их деятельности, но и получение чувства удовлетворения от выполнения профессиональных обязанностей, связанных с сохранением природы и улучшением экологической ситуации. Таким образом, результаты свидетельствуют о том, что отношение работников к профессиональной деятельности повышает уровень мотивации и положительно влияет на производительность труда и социально-психологический климат в коллективе.

Говоря об эмоциональном состоянии работников лесного хозяйства, стоит отметить, что 66,8 % из них испытывают позитивные эмоции, такие как удовлетворение и радость от выполнения своих должностных обязанностей, а также чувствуют себя частью коллектива и активно стремятся к достижению общих целей. Положительные эмоции, такие как интерес, вовлеченность и удовлетворение от работы, значительно усиливают мотивацию и личностный смысл, способствующие достижению профессиональных целей. Напротив, негативные эмоции, такие как тревога, раздражение, фрустрация, грусть, зависть, могут привести к снижению мотивации и даже к профессиональному выгоранию. Способность распознавать свои эмоции и эмоции окружающих позволяет не только управлять своим эмоциональным состоянием, но и строить

эффективные межличностные отношения с коллегами. Эмоциональная устойчивость помогает работникам справляться со стрессом, принимать обоснованные решения и находить общий язык с различными людьми. В результате работник, обладающий этими навыками, способен не только повысить свою производительность труда, но и создать позитивную атмосферу в коллективе, что ведет к общему успеху организации. Позитивное эмоциональное состояние способствует открытой коммуникации, взаимопомощи, что в итоге повышает эффективность профессиональной деятельности работников.

На втором этапе нами проведено исследование по установлению уровня влияния внешних факторов, результаты данного этапа помогут выявить основные внешние факторы, которые способствуют или, наоборот, препятствуют формированию благоприятных и устойчивых мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности.

В процессе изучения было установлено, что 85,9 % работников получают поддержку как от коллег, так и от руководства. Данные результата свидетельствуют о высоком уровне взаимопомощи и сотрудничества в коллективе. Кроме того, в организации наблюдается положительный морально-психологический климат. Благоприятные взаимоотношения способствуют не только повышению уровня удовлетворенности работников, но и позволяют им более эффективно реализовывать свои профессиональные навыки и достигать поставленных целей.

90,1 % работников отмечают высокий уровень организационной культуры, определяющейся нормами, ценностями, регулирующими взаимодействие между работниками и основанными на принципах коллективной работы и ответственности. В организации четко прописаны нормы поведения, которые способствуют уважению и взаимопониманию среди работников. Нормы поведения не только регулируют профессиональные взаимоотношения, но и создают условия для открытого общения, где каждый имеет возможность высказать свое мнение и быть услышанным. Полученные результаты показывают, что организационная культура является основой для эффективного сотрудничества, способствуя более продуктивному взаимодействию.

При исследовании уровня удовлетворенности работников лесного хозяйства условиями труда в организации получены высокие результаты: 92,3 % работников отметили, что в организации соблюдены санитарно-гигиенические условия, созданы комфортные условия труда, работники обеспечены специальной одеждой.

В профессиональной сфере одним из ключевых аспектов является понимание работником своих карьерных перспектив и профессиональных целей. При оценке влияния данного фактора на

мотивационно-смысловые отношения личности были получены результаты выше среднего. Так, 55,6 % сотрудников уверены, что в организации существуют возможности для карьерного роста, обучения и повышения профессиональных навыков. По мнению работников, руководство организации принимает логичные решения для решения производственных и организационных проблем, что, в свою очередь, способствует повышению их мотивации и удовлетворенности работой. Таким образом, стремление работников к личностному и профессиональному росту – это еще один ключевой элемент в формировании благоприятных мотивационно-смысловых отношений.

По результатам исследования установлено, что среди работников лесного хозяйства наблюдается низкий процент увольнений. Более того, 97,3 % опрошенных не испытывают желания сменить профессиональную деятельность, что свидетельствует о высокой степени удовлетворенности работников своей текущей работой и стабильностью в их профессиональных предпочтениях. Высокий уровень приверженности работников лесного хозяйства свидетельствует о наличии адекватной системы вознаграждений и карьерного роста, которые способствуют формированию положительного отношения к работе. Низкий процент работников, желающих сменить профессиональную деятельность, может быть связан с хорошими условиями труда и поддерживающей организационной культурой, играющих важную роль в формировании положительных мотивационно-смысловых отношений личности.

В ходе беседы с работниками организации установлено, что основными факторами, благоприятно влияющими на их мотивационно-смысловые отношения в профессиональной деятельности, являются наличие благоприятного социально-психологического климата в организации, возможность повышения профессионального уровня, организационная культура и наличие комфортных условий труда.

Профессиональная деятельность работников лесного хозяйства представляет собой сложный трудовой процесс, требующий не только физической выносливости, но и способности принимать ответственные решения в условиях неопределенности. Работа связана с удаленными и труднодоступными местами. Каждый день работники сталкиваются с различными вызовами: от неблагоприятных погодных условий до потенциально опасных чрезвычайными ситуаций, связанных с дикими животными, состоянием леса и т.д.

Исследование показало, что формирование мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности осуществляется не только благодаря наличию мотивации, но и через личностный смысл работника. Личность не просто реагирует на внешние обстоятельства, но активно интерпретирует и преобразует их в соответствии со своими внутренними убеждениями и жизненными

ценностями. Личностные смыслы при выполнении профессиональной деятельности оказывают значительное влияние на мотивацию работников, осознание значимости своей работы и могут стать мощным стимулом для достижения высоких результатов.

Внешние и внутренние факторы мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности оказывают влияние как на положительную, так и на отрицательную динамику в отношении работников к их профессиональной деятельности.

Одним из важных условий формирования положительных мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности является воздействие внешних факторов, состоящих из уровня организационной культуры, социально-психологического климата в коллективе, эффективного руководства, комфортных условий труда, уровня заработной платы, повышения квалификации и т.д.

В профессиональной сфере одним из ключевых аспектов благоприятных внешних факторов является уровень организационной культуры, создающей основу для эффективного сотрудничества и взаимодействия между руководством и работниками организации. Такие действия не только способствуют улучшению рабочих процессов, но и усиливают мотивационно-смысловые отношения работников, повышая их удовлетворенность от выполнения служебных обязанностей. В этом контексте руководство организации должно занимать ключевую позицию в процессе принятия обоснованных решений, касающихся производственных и организационных вопросов. Одним из основных внешних факторов, влияющих на эффективность работы организации, является создание руководством благоприятных взаимоотношений внутри коллектива, содействующего повышению уровня удовлетворенности работников.

Таким образом, внешние факторы мотивационно-смысловых отношений личности являются основополагающими для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности и содействуют повышению мотивации и личностного смысла, вкладываемого работниками в профессиональную деятельность.

При рассмотрении внутренних факторов, таких как личностные характеристики, ценностные ориентации личности, цели, эмоциональное состояние работников, профессиональные интересы, установлено, что данные факторы являются необходимым условием для создания благоприятных мотивационно-смысловых отношений в профессиональной деятельности.

Личностные характеристики, такие как самооценка и уровень эмоциональной устойчивости, формируют подход работника к выполнению своих обязанностей. Работники с высокой самооценкой чаще проявляют инициативу и стремление к развитию, что способствует более активному участию в рабочих процессах.

Эмоциональное состояние работников, в свою очередь, влияет на их продуктивность и способность к взаимодействию с коллегами. Позитивные эмоции также способствуют развитию креативности и открытости к новым идеям, тогда как негативные эмоции могут приводить к снижению мотивации и ухудшению качества выполнения задач.

Совпадение ценностных ориентаций работников с организационной культурой и целями организации является важным фактором, способствующим повышению уровня вовлеченности и преданности работников организации.

Профессиональные интересы, отражающие склонности и предпочтения работников в определенных областях, также играют важную роль в формировании мотивационно-смысловых отношений. В данном случае работники испытывают большее удовлетворение и стремление к самосовершенствованию.

Таким образом, внутренние факторы не только способствуют развитию мотивационно-смысловых отношений личности, но и являются основой для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности и способствуют успешному функционированию организации в целом.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что взаимодействие внутренних и внешних факторов создает сложную структуру, которая формирует мотивацию и смысл профессиональной деятельности. Понимание этих факторов и их взаимосвязей позволяет организациям разрабатывать более эффективные стратегии управления персоналом в целях повышения уровня вовлеченности и удовлетворенности работников, что, в свою очередь, способствует достижению общих целей организации.

Для достижения максимальной эффективности и устойчивого роста организации крайне важно становится применение системного подхода в сфере управления, учитывающего внутренние и внешние факторы, оказывающие влияние на мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности. Системный подход подразумевает интеграцию различных элементов управления, включая организационную культуру, условия труда, управление человеческими ресурсами. Эффективное управление персоналом не может быть достигнуто без учета особенностей организационной культуры, которая формирует атмосферу взаимоуважения и поддержки. Формирование благоприятного социально-психологического климата в организации способствует укреплению чувства принадлежности, повышает мотивацию и удовлетворенность работой.

Одним из ключевых аспектов формирования благоприятных условий труда является создание комфортного рабочего пространства, которое способствует повышению продуктивности и удовлетворенности

работников. Важно также уделять внимание безопасности и здоровью работников, что подразумевает наличие соответствующих средств защиты, регулярное обучение по вопросам охраны труда и соблюдение всех норм и правил.

Управление трудовыми процессами включает в себя четко поставленные профессиональные цели и возможность карьерного роста, что помогает работнику лучше понимать свои задачи и ориентироваться на достижения. Создание условий для профессионального роста является ключевым фактором как для индивидуального успеха работников, так и для успешного функционирования всей организации.

Эффективная система обратной связи позволяет оперативно выявлять и решать возникающие проблемы, предотвращая накопление негативных эмоций и недопонимания среди работников. Такое понимание порождает чувство ответственности за результаты своей работы, что, в свою очередь, мотивирует работников к более эффективному выполнению задач и повышению качества труда.

Таким образом, мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности – это результат сложного взаимодействия внутренних (личностные характеристики, ценности, убеждения, эмоциональное состояние) и внешних (организационная культура, заработная плата, условия труда, социальное окружение) факторов. Внутренние и внешние факторы оказывают существенное влияние на формирование мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности, которые могут иметь как положительную, так и отрицательную направленность. Важно отметить, что благоприятные и устойчивые мотивационно-смысловые отношения личности оказывают влияние на производительность и эффективность трудового процесса, способствуя высокой мотивации работников и их приверженности организации.

Список литературы

1. Акимова Н.Н. Динамика мотивационно-смысловых образований личности студента: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Томск, 2010. 23 с.
2. Выготский Л.С. Мышление и речь / ред. Е. Власова. СПб.: Питер, 2019. 432 с.
3. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана // Психология мотивации достижения. М.: Смысл; Академия, 2006. 332 с.
4. Зиглер Д., Хьелл Л. Теории личности. СПб.: Питер-Пресс, 2020. С. 528–573.
5. Камалова О.М., Караванова Л.Ж. Мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности // Психология и психотехника. 2024. № 2. С. 29–37. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=70276 (дата обращения: 20.04.2025).
6. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции / Психология мотивации и эмоций / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер и М.В. Фаликман. М.: ЧеРо, 2002. 752 с.

7. Маслоу А. Мотивация и личность / пер. с англ. 3-е изд. СПб.: Питер, 2019. 400 с.
8. Мясищев В.Н. Психология отношений: избранные психологические труды МОДЭК. М.: Московский психолого-социальный институт, 2004. 356 с.
9. Немов Р.С., Алтунина И.Р. Комплексный подход к психологии мотивации // Системная психология и социология. 2024. № 1 (49). С. 71–80.
10. Сабанина Н.О., Попов С.А. К вопросу о проблемах взаимосвязи мотивации и личностной структуры // Вестник Университета российского инновационного образования. 2024. № 4. С. 4–14.

Об авторах:

КАМАЛОВА Оксана Максимовна – аспирант ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы» (117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, 6); e-mail: mak-kom25@mail.ru

КАРАВАНОВА Людмила Жалаловна – доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры социальной педагогики, ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы» (117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, 6); e-mail: karavanova_154@mail.ru

Factors of motivational-semantic relations of the individual in professional activities

O.M. Kamalova, L.Zh. Karavanova

Peoples' Friendship University of Russia, Moscow

Considers the key factors of motivational and semantic relations of the individual, which affect the productivity and effectiveness of the labor process. The relevance of the study lies in the study of the factors that determine the level of involvement, satisfaction and efficiency of the employee's professional activity, influencing the motivation and personal meanings of the organization's employees. The scientific novelty of the study lies in the in-depth study of the factors that have the greatest impact on the motivation and semantic attitude of the employee to his professional activity and their impact on the productivity of the labor process. The results of the study contribute to additional clarification of problematic issues in the field of personnel management and mechanisms for achieving the strategic goals of organizations. The main conclusion of the study is that the motivational-semantic relations of the individual are a dynamic process and can change under the influence of numerous factors that affect the formation and development of motivational-semantic relations of the individual in professional activity.

Keywords: *activity, personality, motivation, motivational and semantic relations, organization, behavior, professional activity, meaning, factors.*

Принято в редакцию: 10.02.2025 г.

Подписано в печать: 29.04.2025 г.