



*Психологические науки*

**УДК 159.94**  
**В.В. Моренберг**

**Моренберг Валентина Васильевна**, магистрант 1 курса группы Хор/маг 20 направления подготовки «Народная художественная культура» Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: tinamorenbeg@gmail.com

Научный руководитель: **Карпенко Виктор Николаевич**, кандидат педагогических наук, профессор кафедры хореографии факультета народной культуры Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: nikita-61@mail.ru

## **СОЗДАНИЕ ПОСТОЯННОЙ МОТИВАЦИИ ДЛЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТВОРЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ**

В данной статье рассматриваются понятия внешней и внутренней мотивации и то, как, объединяя их, можно создать постоянную мотивацию для представителей творческих профессий.

**Ключевые слова:** постоянная мотивация, внешняя мотивация, внутренняя мотивация.

**V.V. Morenberg**

**Morenberg Valentina Vasilyevna**, 1st course master student of gr. Choir / mag 20 directions of training "Folk artistic culture" of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: tinamorenbeg@gmail.com

Research supervisor: **Karpenko Viktor Nikolaevich**, candidate of pedagogical sciences, professor of department of choreography of faculty of folk culture of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy st., Krasnodar), e-mail: nikita-61@mail.ru

## **CREATING PERMANENT MOTIVATION FOR REPRESENTATIVES OF CREATIVE PROFESSIONS**

This article discusses the concepts of external and internal motivation, and how combining them can create permanent motivation for representatives of the creative profession.

**Key words:** permanent motivation, external motivation, internal motivation.

Окружающий мир сегодня трансформируется с невероятной скоростью, потребители все время хотят получать новую продукцию: гаджеты, книги, еду, одежду и т.д. Люди находятся в поиске новых смыслов и идей постоянно, поэтому творческие люди востребованы на рынке труда. Работодатели ценят нестандартное мышление, умение находить новые пути решения проблем, креативный подход к работе. Но при приеме на работу нестандартной личности необходимо понимать, что для успешного результата работы с таким сотрудником придется выстраивать индивидуальную форму взаимодействия, при которой должна учитываться его мотивация к работе.

Мотивация побуждает двигаться в сторону достижения целей, наполняет энергией и дает уверенность. Что угодно может стать этим двигателем. Например, удовольствие от полученного результата, когда, пройдя через множество различных препятствий, человек, наконец-то, достигает намеченной цели. Либо создает произведение искусства для другого человека, вдохновившего на работу в данном направлении.

Мотивацию людей искусства к занятию своей деятельностью лаконично описала Тропова А.В.: «...выражать все, что выражается, и переживать все, что уже выражено в культуре» [1].

Мотивация позволяет личности реже обращаться к силе воли, что является важным фактором в творческой работе. Используя только данный ресурс, необходимо осознать, что он иссякнет быстрее, чем внешний мир увидит готовое творение, и работа с большой вероятностью будет посредственной. Качественные произведения искусства рождаются в творческом потоке, когда художник полностью погружается в работу, и им овладевает непреодолимое желание создавать. Для того чтобы войти в такой поток и не выпасть из него, необходимо создать определенный алгоритм действия и выполнять его каждый раз перед тем, как приступать к творческой работе. Для каждой отдельной личности это будет свой особенный алгоритм. Например, знаменитый писатель Энтони Троллоп для того, чтобы вставать рано утром и усаживаться за письменный стол для работы над романом перед его основной работой в почтовом управлении, приплачивал своему слуге, чтобы он будил его и приносил чашку кофе. Проснуться, выпить чашку кофе и приняться за работу – такой алгоритм действий писателя. Рассмотрим данную ситуацию со стороны мотивации. Энтони Троллоп любил свою творческую деятельность, что является внутренней мотивацией, и подкрепил ее внешней, когда заплатил слуге, чтобы он его будил. Во-первых, появилась ответственность перед человеком, слуга вставал раньше ради выполнения своих обязанностей, во-вторых, писатель потратил дополнительные деньги на слугу.

Мотивацию принято разделять на внутреннюю и внешнюю. Еще раз следует сделать акцент на том, что мотивировать творческого человека может что угодно. Рассмотрим некоторые примеры внутренней мотивации: знание, вызов, свобода, творческий поток, вдохновение, удовольствие от конечного результата, помешанность на своей работе и т.д. Внутренняя мотивация – это мощная сила, подпитывающая человека на протяжении всей

жизни, без влияния внешнего мира. «В нашей натуре есть что-то, что вдохновляет нас творить, создавать то, чего прежде не существовало, – иными словами, брать на себя роль, которая обычно принадлежит богам...» [2] – так Марк Макгиннесс описал внутреннюю мотивацию. Внутри каждого творческого человека есть желание найти новый смысл и дополнить внешний мир своим творчеством, любовь к красоте и людям, потребность создавать и совершенствовать себя – это все внутренняя мотивация, не имеющая определенных источников возникновения. Все вышеперечисленное очень важно для искусства, ведь оно рождается как следствие сильного эмоционального выброса, а не холодного логического расчета.

Внешняя мотивация – это деньги, возможности, слава, профессиональное признание, социальная роль в обществе и т.д. Когда на результат работы влияют определенные обстоятельства или люди, целью работы является материальное вознаграждение. На сегодняшний день общество все больше зависит от внешнего вознаграждения, желание постоянного потребления выводит материальные ценности на первый план. Если, мотивируя сотрудника или лично себя к работе, руководствоваться в основном внешней мотивацией, то внутренняя со временем подавляется, что в конечном счете приводит к выгоранию и бессмысленной работе. Когда творец, теряя внутреннюю мотивацию, становится безразличен к своим работам, превращается в безликого рабочего и вместо того, чтобы наполнять мир новыми смыслами, идеями и красотой, он штампует масс-маркет.

В творческой профессии необходимо отслеживать и не допускать, когда страсть превращается в рутину, зарабатывание денег, поиск заказчика, в результате чего появляется зависимость от его мнения, создание произведения ограничивается определенными временными рамками и осознанием ответственности за проделанную работу. В мыслительном процессе художника появляется слишком много лишних ограничивающих факторов, мешающих создавать новое произведение искусства. Важно гармонично объединять две мотивации, для того чтобы продуктивно

заниматься своей профессиональной деятельностью, при этом удовлетворяя свои внутренние и внешние запросы.

Постоянная творческая мотивация возникает при правильно выстроенной взаимосвязи между внешней и внутренней мотивациями. В первую очередь личность должна точно определить, что ее настраивает на рабочий процесс. Осознание механизма личной мотивации покажет человеку точку движения, с помощью которой он может успешно достигнуть своей цели. Поскольку люди все индивидуальны, то мотивирующие факторы могут отличаться у представителей разных творческих профессий. А также различается соотношение внешней и внутренней мотивации, у кого-то будут преобладать внешние факторы мотивации, а кем-то руководят преимущественно внутренние.

Рассмотрим пример постоянной творческой мотивации. Художником движет внутренняя мотивация, вдохновение и любовь к творческому процессу, которая подкрепляется внешней мотивацией – осознанием того, что он обладает аудиторией, которая ждет выпуска следующего его произведения. В таких условиях процесс создания будет легким, а сам художник будет сконцентрирован на своей работе. В итоге такой гармонично выстроенной постоянной творческой мотивации художник без лишнего стресса создаст достойную работу и приступит к созданию следующего произведения.

Постоянная мотивация – важный фактор в профессиональной деятельности представителей творческих профессий. Основной проблемой на данный момент является то, что талантливые и перспективные люди уходят из профессии, теряя мотивацию к работе. Для того чтобы не допускать таких ситуаций, руководителям необходимо грамотно выстраивать рабочие взаимоотношения с творческими сотрудниками и обращать особое внимание на создание постоянной творческой мотивации для них.

### **Список используемой литературы:**

1. Тропова, А. В. Мотивация к занятиям искусством и проблема ее развития / А.В. Тропова // Развитие личности. – 2011. – № 2. – С. 116–125.
2. Макгиннесс, М. Мотивация для творческих людей / М. Макгиннесс. – М.: Манн, Иванов и Фебер, 2015. – 320 с.