Мотивы выбора профессии

*У рабочих, возводящих Шартрский собор,*

*спросили, что они делают.*

*Один сказал: «Я таскаю камни».*

*Другой: «Зарабатываю на пропитание».*

*Третий: «Строю храм».*

В трех ответах людей, занятых одним делом, отражены основные мотивы трудовой деятельности. Мотив — это причина, лежащая в основе выбора всех поступков человека. Большинство наших мотивов выражается в виде ответа на вопрос: для чего я это делаю? «Я учусь для того, чтобы…», «Я хочу получить профессию… чтобы…».

Осознание мотивов поведения — дело важное, но трудное. Некоторые мотивы скрыты так глубоко, что не всегда осознаются. Нередко человек, наделенный множеством замечательных качеств, не может полностью реализовать свой профессиональный потенциал – мешает отсутствие мотивации, то есть побуждений к действиям – «природная лень не дает развиваться природным талантам» (Ю. Рыбников).

Мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности, выбора профессии и выбора места работы. Мотивы выбора профессии.

Сознательный выбор профессии происходит с ориентацией человека на имеющиеся у него социальные ценности. Если главным для человека является общественный престиж, то профессия выбирается исходя из существующей моды, престижности в обществе. Многие выбирают профессию в зависимости от того, в какой степени она может обеспечить их материальное благополучие.

Ряд людей выбирает профессию из-за интереса к ней. Профессию можно выбирать в зависимости от многих обстоятельств, но важно прежде всего принимать во внимание, насколько выбираемая деятельность соответствует склонностям и способностям человека.

Имеющиеся у человека определенные сочетания типологических особенностей, проявления свойств нервной системы могут обусловливать склонность к определенному типу деятельности. Осознание этой склонности приводит к формированию мотива, побуждающего человека заниматься определенным видом деятельности. Соответствующее сочетание типологических особенностей способствует проявлению способностей к этому же виду деятельности, что ведет к высокой ее эффективности, создает удовлетворенность трудом и подкрепляет мотив выбора профессии, превращая его в стойкий интерес. Последний влияет на активность человека и закрепляет его в данной профессии. Происходит самоподкрепление мотива.

Если у человека имеется поверхностное и неадекватное представление о профессии, то происходит рассогласование между склонностями, способностями и психологическим содержанием работы. В результате не будет ни высокой эффективности деятельности, ни удовлетворения.

Мотивы выбора места работы. Речь должна идти о “внешних” и «внутренних» факторах (мотиваторах), которые рассматриваются человеком в процессе принятия решения – куда пойти работать. Это касается оценки внешней ситуации, своих возможностей и состояния, соответствия выбираемой работы профессии, своим интересам и склонностям.

Оценка внешней ситуации (положительных и отрицательных производственных факторов) включает в себя величину заработной платы, льготы, предоставляемые работающим на данном предприятии; близость к дому, удобство транспортного сообщения; эстетику места работы и наличие вредного производства; одно-двух- или трехсменность, наличие твердого или свободного графика работы; надежность и престиж фирмы, компании; меру ответственности; возможность одновременно с работой учиться в вузе; психологический климат в коллективе, систему поощрений и наказаний (штрафы и т. п.).

Оценка своих возможностей включает состояние здоровья, наличие способностей к данной работе и профессионально важных качеств, уровень образования, склонность к работе без стрессов, в свободном ритме или монотонной работе с заданным темпом.

Оценка выбираемого места работы с учетом интересов касается возможности продвижения на данном предприятии или в учреждении по «служебной лестнице», получения руководящей работы, профессионального роста, проявления личной инициативы и выдумки (творчество) и т. п. Иногда выбор места работы по интересу может принимать оригинальный характер. В этом случае происходит компенсация, замещение одной потребности другой.

В выборе разных профессий, кроме общих факторов, влияющих на принятие решения, имеют значение и специфические мотиваторы.

Закрепление мотивов, связанных с трудовой деятельностью. Упрочение мотивов зависит от удовлетворенности работающих многими факторами трудовой деятельности. Выделяют две группы факторов, влияющих на удовлетворенность своим трудом: «гигиенические», внешние по отношению к процессу работы и самому работнику, и «мотивационные», присущие самому процессу работы.

К первым относят заработную плату, условия труда, политику компании, деятельность администрации, взаимоотношения. Если данные факторы имеют негативный характер, это приводит к неудовлетворенности человека работой, при наличии же благоприятных “гигиенических” факторов возникает нейтральное состояние.

К «мотивационным» факторам относят достижения в работе, признание со стороны других вследствие этих достижений, интерес к работе как таковой, ответственность и продвижение по службе. При наличии этих факторов повышается удовлетворенность своей работой, мотивируется увеличение активности человека; в то же время отсутствие их не обязательно приводит к неудовлетворенности работой.

Таким образом, «гигиенические» факторы влияют на неудовлетворенность работой, а «мотивационные» – на удовлетворенность.

Существует изменение роли мотивационных факторов при увеличении стажа. Для молодого рабочего (до 30 лет) самыми важными факторами, определявшими степень удовлетворенности работой, являлись возможность продвижения по работе и разнообразие труда. У рабочих старше 30 лет эти два мотиватора поменялись местами. С возрастом повышается роль санитарно-гигиенических условий труда, человек становится более чувствительным к недостатку комфорта. В то же время взаимоотношения с администрацией становятся для рабочих старше 30 лет менее значимыми, что можно объяснить повышением их престижа как профессионалов. По мнению Е.П. Ильина, для мужчин более важны содержание и общественная значимость работы, ее разнообразие, творческие возможности, какая выпускается продукция; они в большей степени осознают социальную значимость своего труда. Для женщин важнее взаимоотношения в коллективе, условия труда, размер заработка.

В меньшей степени влияют на ответственное отношение к труду такие мотивы, как потребность получить удовлетворение от видимых результатов своего труда, а также реализовать свои способности, склонности, поднять престиж профессии и предприятия, избежать порицания, взысканий.

В еще меньшей степени побуждают хорошо работать потребность отвлечься от личных проблем и мотивы карьеры (продвижение по «служебной лестнице», возможность заслужить награду, общественное признание).

Внешняя мотивация эффективна в том случае, когда имеются объективные методы оценки продуктивности (что имеет место при сравнительно простых операциях). Оценка продуктивности затруднительна при анализе деятельности специалистов и лиц, занятых управленческим трудом, как следствие – внешняя мотивация неэффективна.

**«Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова)**

Данная методика позволяет определить ведущий тип мотивации при выборе профессии. Текст опросника состоит из двадцати утверждений, характеризующих любую профессию. Необходимо оценить, в какой мере каждое из них повлияло на выбор профессии. С помощью методики можно выявить преобладающий вид мотивации (внутренние индивидуально-значимые мотивы, внутренние социально-значимые мотивы, внешние положительные мотивы и внешние отрицательные мотивы).

**Инструкция**: ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии. Назовите эту профессию, специальность. Ответы могут быть 5 видов:

«очень сильно повлияло» - 5 баллов;

«сильно повлияло» - 4 балла;

«средне повлияло» - 3 балла;

«слабо повлияло» - 2 балла;

«никак не повлияло» - 1 балл.

Поставьте напротив каждого утверждения соответствующий вашему ответу балл.

Бланк для ответов

| № | Утверждения | Оценка |
| --- | --- | --- |
|  | Требует общения с разными людьми |   |
|  | Нравится родителям |   |
|  | Предполагает высокое чувство ответственности |   |
|  | Требует переезда на новое место жительства |   |
|  | Соответствует моим способностям |   |
|  | Позволяет ограничиться имеющимся оборудованием |   |
|  | Дает возможность приносить пользу людям |   |
|  | Способствует умственному и физическому развитию |   |
|  | Является высокооплачиваемой |   |
|  | Позволяет работать близко от дома |   |
|  | Является престижной |   |
|  | Дает возможности для роста профессионального мастерства |   |
|  | Единственно возможная в сложившихся обстоятельствах |   |
|  | Позволяет реализовать способности к руководящей работе |   |
|  | Является привлекательной |   |
|  | Близка к любимому школьному предмету |   |
|  | Позволяет сразу получить хороший результат труда для других |   |
|  | Избрана моими друзьями |   |
|  | Позволяет использовать профессиональные умения вне работы |   |
|  | Дает большие возможности проявить творчество |   |

**Обработка данных**

Внутренние индивидуально значимые мотивы: 1, 5, 8, 15, 20.

Внутренние социально значимые мотивы: 3, 7, 12, 14, 17.

Внешние положительные мотивы: 4, 9, 10, 16, 19.

Внешние отрицательные мотивы: 2, 6, 11, 13, 18.

Внутренние мотивы выбора той или иной профессии – ее общественная и личная значимость; удовлетворение, которое приносит работа благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т.д. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления.

Внешняя мотивация – это заработок, стремление к престижу, боязнь осуждения, неудачи и т.д. Внешние мотивы можно разделить на положительные и отрицательные. К положительным мотивам относятся: материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, т.е. стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. К отрицательным мотивам относятся воздействия на личность путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера.

Исследования показывают, что преобладание внутренних мотивов наиболее эффективно с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительности. То же самое можно сказать и относительно положительной внешней мотивации.