

Вивчення мотивів вибору професії у психологічних дослідженнях

У статті представлено огляд і аналіз проблеми мотивів вибору професії. На матеріалі вивчення психологічної літератури конкретизовано теоретичний і практичний внесок науковців із означеної проблематики, висвітлено критерії прийняття рішення про вибір професії. Розкрито роль мотивів у повторному професійному самовизначенні, пов'язаним із переходом до нової професії, оволодінням новими професійними знаннями, вміннями і навичками, адаптацією до нової професії через реконструкцію сталої професійної “Я-концепції”.

Ключові слова: мотив, професійне становлення, мотиви вибору професії, безробітний.

В статье представлен обзор и анализ проблемы мотивов выбора профессии. На материале изучения психологической литературы конкретизированы теоретический и практический вклад ученых из обозначенной проблематики, освещены критерии принятия решения о выборе профессии. Раскрыта роль мотивов в повторном профессиональном самоопределении, связанным с переходом к новой профессии, овладения новыми профессиональными знаниями, умениями и навыками, адаптацией к новой профессии через реконструкцию постоянной профессиональной “Я-концепции”.

Ключевые слова: мотив, профессиональное становление, мотивы выбора профессии, безработный.

Вибір професії є важливим етапом у життєвому і професійному становленні людини. Це пов'язано з тим, що професія дає можливість людині задовольнити основну гаму своїх потреб, реалізувати себе як особистість. Аналізуючи ситуацію вибору професії, важливо зрозуміти, як об'єктивні передумови вибору трансформуються в особистісно значущі й активні спонукання, що спрямовують професійну діяльність. Людина не просто реагує на конкретні умови, об'єктивні обставини, імпульси середовища, суспільства, а й співвідносить їх зі своїм індивідуальним життєвим досвідом. Саме мотив пов'язує ситуацію вибору і досвіду особистості, відбиває в її системі ціннісних орієнтацій, установок та інтересів.

У вітчизняних і зарубіжних психологічних джерелах проблеми мотивації вибору професії присвячено чимало наукових праць Н.Г. Алексеев, Г.А. Букіна, В.В. Барабанова, А.П. Василькова, Д.Ю. Грищенко, С.С. Гріншпун, Н.А. Дунайцева, Е.Ф. Зеєр,

В.С. Ільїн, Є.О. Клімов, В.І. Крюкова, Д.Н. Місіров, А.Р. Мусалаєв, Е.М. Павлютенков, Г.С. Помаз, М.С. Пряжніков, М.Х. Тітма, К.С. Чугунова, Н.В. Щеколдіна та ін.

Теоретичні і практичні аспекти проблеми вибору професії, професійного самовизначення і становлення фахівця вивчали С.І. Вершинін, В.Е. Гаврілов, Л.А. Головей, А.Е. Голомшток, С.С. Гріншпун, М.А. Дмитрієва, Н.Н. Захаров, Л.А. Йовайша, Р.Д. Каверіна, Є.О. Клімов, Е.П. Корабліна, С.П. Кряпкде, І.В. Кузнецова, А.К. Маркова, М.С. Пряжніков, Ю.П. Поваренков, Н.В. Самоукіна, М.Х. Тітма, В.І. Тютюнник, В.В. Чебишева, С.Н. Чистякова, К.С. Чугунова, П.А. Шавір, В.Д. Шадріков, Л.Ф. Шеховцова, В.Н. Шубкін та ін. Автори довели, що правильний вибір професії позначається на успішності й продуктивності професійної діяльності в подальшому, реалізації особистісних потенціалів і, як наслідок, задоволеності людиною своїм життям.

Різноманітні аспекти впливу батьківської родини (стиль виховання, освіта батька і матері, традиції сім'ї) на вибір професії досліджено Е.К. Зав'яловою, В.І. Крюковою, М.В. Сафоновною, Л.А. Холовей та ін. Вчені проголошували, що вибір професії – це системний процес, детермінований сукупністю зовнішніх і внутрішніх чинників, який базується на сполученні мотивів, потреб, інтересів, а також особистісних особливостей, суб'єктивних образів самого себе й обраної професії, що знаходяться під впливом батьківської родини і суспільства. Вчені з'ясували, що фактори вибору технічних професій мають свої специфічні особливості, порівняно з вибором професій іншого профілю. Детермінують процес вибору професії як усвідомлені, так і неусвідомлені компоненти.

Наукові пошуки Б.Г. Ананьєва, Т.В. Андреевої, Л.І. Анциферової, Є.І. Головахи, Л.А. Головей, Є.О. Клімова, І.В. Кузнецової, А.К. Маркової, В.Д. Шадрікова, В.Л. Шкалікова, Е.В. Шорохової та ін. були спрямовані на вивчення професійного вибору як одного із етапів, моментів, життєвого шляху особистості. Так, Б.Г. Ананьєв розглядав вибір професії як один із моментів, який характеризує початок самостійного життя у суспільстві, а питання професійного самовизначення – як момент розвитку індивідуальності на цьому шляху.

На думку Л.І. Анциферової, постійний вибір себе, свого способу життя – це особистість. Якщо цей вибір зроблено неправильно, людина втрачає свою ідентичність, цілісність, інтегрованість.

Вибір і прийняття професії, зазначає Ю.П. Поваренков, завжди критичний момент у розвитку особистості. Цей процес пов'язаний із вирішенням комплексу протиріч, в основі яких знаходиться опозиція між індивідуальними і соціальними потребами.

За Є.І. Головахою, вибір професії – це перший послідовний життєвий вибір, який змушена робити людина на різних етапах свого життєвого шляху. Професійний вибір – це рішення, яке зачіпає лише найближчу перспективу в житті школяра.

Д.Е. Сьюпер, вивчаючи фази життєвого шляху особистості й обумовлені обставинами типи кар'єри, головну увагу приділяє суб'єктивним факторам вибору професії і здійснення професійної діяльності: співвідношення “Я-концепції” з образом професіонала, ідентифікацію особистісного “Я” з образом професіонала. Зазначено, що ступінь ідентифікації є визначальним у виборі людиною даної професійної діяльності. А сам образ професіонала виступає як еталон, якщо особистість обере дану професійну діяльність. Мотивація, яка спонукує працювати в тій або іншій сфері, найбільше пов'язана зі сформованою у людини ієрархічною структурою потреб, різною у різних людей. Отже, люди обирають професію відповідно до переважаючої потреби: для одних це – безпека, для других – повага навколишніх, для третіх – матеріальне благополуччя, в четвертих – самоактуалізація (за структурою людських потреб А. Маслоу).

Іншу точку зору сформулював П.М. Якобсон: “... і у виборі відповідної трудової діяльності, і в характері її виконання позначається комплекс мотивів, – тут відіграє роль і майбутня перспектива (благополуччя своє й близьких), і соціальне визнання, пов'язане з діяльністю (професія, що викликає до себе повагу), і громадянські мотиви”.

Мотиваційна сфера займає провідне місце в структурі особистості, виконуючи ряд найважливіших функцій. Поведінка і діяльність особистості спонукаються, спрямовуються та регулюються мотивацією – ієрархічною сукупністю мотивів, які складають мотиваційну сферу особистості. Але тут важливо не тільки визнання цих функцій мотивів, а й розуміння природи мотивації, її генезису.

Вибір професії досліджено в контексті вікових закономірностей формування особистості (Л.І. Божович, Л.С. Славіна, К.С. Кон, С.П. Крякжде та ін.). Автори наголошували, що провідною потребою у старших школярів є потреба в особистісному самовизначенні, що і є головним особистісним новоутворенням, яке стає провідною детермінантою при здійсненні професійного вибору і в процесі професійного самовизначення.

Р.А. Зігангіров, досліджуючи психологічні механізми особистісного вибору, з'ясував, що поява активності людини в деяких ситуаціях вибору пов'язана з постановкою людиною перед собою надзавдання. Вирішення проблеми зумовлює активність в цих ситуаціях і приводить до розробки психотехнічного аспекту вибору.

У працях Д.А. Леонтьєва, Н.В. Піліпко вибір розкрито як діяльність, описано моделі вибору. Простий вибір, при якому завдання суб'єкта – визначення того, яка з альтернатив найкраще відповідає заданому критерію, щоб надати перевагу їй. Смысловий вибір – критерії для порівняння альтернатив відсутні (автори наводять приклад вибору професії), досліджуваний повинен їх конструювати. Суб'єкт повинен знайти основу для співставлення різних альтернатив і сформулювати критерії їх оцінки. Особистісний або екзистенціальний вибір – життєво важливий вибір у критичних життєвих ситуаціях, коли суб'єкту не задані ні критерії порівняння альтернатив, ні самі альтернативи.

Ф.Е. Василюк зазначає, що людина неминуче попадає на життєві роздоріжжя, де потрібно робити вибір. За ухилення від вибору або невміння обирати вона змушена розплачуватися маленькими або великими незручностями, власними стражданнями або стражданнями інших, втратою сенсу життя, появою невротичних проблем.

Характеризуючи мотивацію професійного вибору, необхідно зважувати на те, зазначає Д.Ю. Грищенко, що на етапі вибору тієї або іншої професії в структурі особистості формується певний мотиваційний конструкт, до якого входять як усвідомлювані мотиваційні чинники, так і неусвідомлювані. Аналіз його структурних елементів може пояснити спонукальні причини вибору тієї або іншої професії, а також побачити перспективний шлях як особистісного, так і професійного розвитку суб'єкта. В ситуації підготовки фахівця ми можемо за необхідності внести свої корективи у процес його розвитку, роблячи тим самим процес професіоналізації керованим і збалансованим.

Мотиви вибору професії й місця роботи класифіковані К.С. Чугуновою. Автор виділяє: домінантні (стійкий інтерес до професії), ситуативні (вплив привхідних життєвих обставин, які не завжди узгоджені з інтересами людини) та конформістські (або сугестивні), тобто вплив з боку найближчого соціального оточення – поради рідних, друзів, знайомих.

У роботах (Л.І. Бамбурова, Г.М. Білокрилова, Д.Ю. Грищенко, А.І. Донцов, Т.А. Казанцева, А.Р. Мусалаєва, Ю.Н. Олійник, Г.С. Помаз, Х. Хекхаузен та ін.) розкрито мотиви вибору певної професії абітурієнтами і студентами вищих навчальних закладів. Зокрема, мотиви вибору професії психолога абітурієнтами і студентами психологічних факультетів розкрито у роботах (Г.М. Білокрилова, Г.А. Букіна, Д.Ю. Грищенко, А.І. Донцов, Т.А. Казанцева, А.Р. Мусалаєва, Ю.Н. Олійник, Г.С. Помаз,

Х. Хекхаузен та ін.). Учені з'ясували, що у досліджуваних переважало бажання використовувати психологічні знання для подолання власних психологічних проблем, а також тенденції до домінування і владні устремління. Зроблено висновок, що ці обставини, в поєднанні з поверховим інтересом до психології і несформованою або неадекватною уявою про професію психолога може призвести до труднощів і проблем при здійсненні професійної діяльності. В якості основних показників виступають: рівень професійної підготовки, виразність різних мотивів діяльності психолога, готовність працювати на обраній професії, види і напрямки діяльності психолога яким надається перевага, уявлення про специфіку діяльності психолога.

При виборі різних професій, крім загальних факторів, що впливають на ухвалення рішення, мають значення й специфічні мотиватори. Так, Л.І. Бамбурова до причин вибору професії музиканта-виконавця відносить: інтерес до музичного виконання, творчості; потребу в естетичному задоволенні від музики; прагнення до самовдосконалення у виконанні музичних творів; прагнення продемонструвати своє вміння, майстерність, самоствердитися; прагнення до визнання з боку слухачів; бажання створити певний настрій у слухачів, доставити їм задоволення (відповідати їхнім очікуванням) та ін.

Критерії прийняття рішення про вибір професії описано в працях Ю.М. Забродіна, А.В. Карпова, Є.О. Клімова, І.В. Кузнецової, М.В. Ретивих, В.Д. Шадрікова тощо. Теоретичні дослідження мотиваційних факторів вибору професії старшокласників здійснювали С.І. Вершинін, Н.Н. Захаров, М.С. Савина, С.Н. Чистякові та ін.

Спонукальні причини, що змушують людину займатися працею можуть бути згруповані наступним чином. Перша група причин – усвідомлення необхідності приносити користь суспільству, бажання надавати допомогу іншим людям (що може проявлятися в навчанні дітей, у лікуванні хворих, у захисті своєї батьківщини й т.д.), суспільна установка на необхідність трудової діяльності.

Друга група – одержання певних матеріальних благ для себе та своєї родини: заробляння грошей для задоволення матеріальних і духовних потреб.

Третя група – задоволення потреби в самоактуалізації, самовиразі, самореалізації: людина не може бути бездіяльною за своєю природою, а природа її така, що вона – не тільки споживач, але й творець. В процесі творіння вона одержує задоволення від творчості, виправдовує зміст свого існування. До цієї ж групи

відноситься мотив, пов'язаний із задоволенням потреби в суспільному визнанні, у повазі з боку інших.

Загальні мотиви трудової діяльності, про які мова йшла вище, реалізуються в конкретних професіях. Вибір професії – досить складний і нерідко довгий мотиваційний процес: адже від правильного вибору професії багато в чому залежить задоволеність людини своїм життям.

Свідомий вибір професії відбувається з орієнтацією людини на наявні в неї соціальні цінності. Якщо головним для людини є суспільний престиж, то професія вибирається виходячи з існуючої моди, ступеня престижності професії в суспільстві. Більшість обирає професію залежно від того, в якому ступені вона може забезпечити їхнє матеріальне благополуччя.

Інші обирають професію через інтерес до неї, який зумовлений або її романтичністю, або нав'язаний літературою, або побаченим фільмом, або телепередачею. Буває, що такий вибір, заснований на поверхневому, зовнішньому враженні або підкріпленій порадами батьків, друзів, виявляється вдалим. Однак, романтика професії дуже швидко зникає і залишається “сувора буденність”, до якої людина не готова ні морально, ні фізично, ні за своїм психічним складом. Робота перетворюється для людини в катування, і вона змушена змінювати професію.

Отже, професію можна обирати залежно від багатьох обставин, але важливо, насамперед, брати до уваги, наскільки обрана діяльність відповідає схильностям і здатності людини.

Мотиви вибору професії формуються під впливом “зовнішніх” і “внутрішніх” факторів (мотиваторів), які розглядаються людиною в процесі ухвалення рішення – куди краще піти працювати. В основному, це стосується оцінки зовнішньої ситуації, своїх можливостей і відповідності обраній професії, своїм інтересам та схильностям.

Оцінка зовнішньої ситуації (позитивних і негативних виробничих факторів) містить в собі: величину заробітної плати, пільги, близькість до будинку, зручність транспортного сполучення; естетику місця роботи та наявність шкідливого виробництва; змінність, наявність твердого або вільного графіка роботи; надійність і престиж фірми, компанії; міру відповідальності; можливість одночасно з роботою вчитися у вузі; психологічний клімат у колективі, систему заохочень і покарань (штрафів і т.п.).

Оцінка своїх можливостей включає: стан здоров'я, наявність здібностей до даної роботи та професійно важливих якостей, рівень освіти, схильність до роботи без стресів, у вільному ритмі або до монотонної роботи із заданим темпом.

Оцінка обраного місця роботи з урахуванням інтересів стосується можливості кар'єрного просування на даному підприємстві або в установі, професійне зростання, можливість прояву особистої ініціативи й творчості та ін. Іноді вибір місця роботи на основі інтересу може приймати оригінальний характер. Людина, яка закохана в театр, але не має артистичного таланту, може піти працювати освітлювачем, робочим сцени й т.п., оскільки в неї з'явиться можливість познайомитися з улюбленими артистами, відчувати себе наближеною до театральної еліти. Очевидно, що в цих випадках відбувається компенсація, заміщення однієї потреби іншою.

На думку В. Врум, Е. Дісі, якщо люди задоволені своєю роботою, то вони більше будуть прагнути до її виконання, і чим частіше їх праця буде заохочуватися, тим більш старанно вони будуть працювати. Заохочення, які використовуються при такому підході, не залежать від продуктивності діяльності працівників, а отримуються ними в силу причетності до даної установи (організації, фірми, компанії). Це різні додаткові пільги: пенсії, субсидії на одержання освіти, дозвілля, організовані компанією та ін.

За даними О.Г. Здравомислова, У.О. Ядова та ін. доведена зміна ролі мотиваційних факторів при збільшенні стажу робітників. Для молодого працівника (до 30 років) найважливішими факторами, що визначають ступінь задоволеності роботою, є просування по роботі й розмаїтість праці. У робітників, віком понад 30 років ці два мотиватора також посідають перше місце, але вони помінялися місцями. З віком підвищується роль санітарно-гігієнічних умов праці, людина стає більш чутливою до недостатнього комфорту умов праці. В той же час взаємини з адміністрацією стають для робітників старших 30 років менш значущими, що можна пояснити підвищенням їх престижу як професіоналів.

Показано, що для чоловіків більш важливі зміст і суспільна значущість роботи, її розмаїтість, творчі можливості, якість створеної продукції; вони більшою мірою усвідомлюють соціальну значущість своєї праці. Для жінок важливіші взаємини в колективі, умови праці, розмір заробітку (Н.Ф. Наумова, М.А. Слюсарянський).

Наведені вище результати досліджень вчених свідчать, що роль різних мотиваторів праці істотно залежить від наявних суспільних відносин, виконуваної діяльності (професії), спрямованості особистості (інтересу до професії), гендерних розбіжностей суб'єктів праці.

К. Муздибаєв, вивчаючи мотиви відповідального відношення працівників до своєї праці, виявив, що сильнішими з них є бажання

не підвести своїх товаришів, не зірвати виробничий план і більше заробити, мотив, який позначається як “почуття боргу, бажання виконати те, що доручене”. В меншій мірі впливають на відповідальне відношення до праці такі мотиви, як потреба одержати задоволення від видимих результатів своєї праці, відволіктися від особистих проблем, просування “службовими сходами”, можливість заслужити нагороду, суспільне визнання (мотиви кар’єри), а також реалізувати свої здатності, схильності, бажання підняти престиж професії й підприємства, уникнути осудження, стягнень. Вікові розходження в мотивах, що спонукують робітників відповідально виконувати свою роботу, практично були відсутні. Виключення склав лише мотив “потреба в задоволенні від результатів своєї праці”, що більш характерний для осіб, вік яких перевищує 30 років.

Дотепер залишається маловивченою мотивація пошуку роботи безробітними. В той же час поведінка безробітного, активність пошуку нового місця роботи багато в чому залежать від структури його мотиваційної сфери, зокрема від його розуміння сенсу життя. Як зазначає М.В. Дмитрієва, специфічною особливістю мотиваційної сфери безробітних, активних у пошуку роботи, є взаємозв’язок всіх параметрів їхньої мотиваційної структури (життєвої орієнтації, самоактуалізації й ін.), що дозволяє їм більшою мірою бути незалежними від змін соціуму, допомагає реалізувати свої можливості. Навпроти, структурні особливості мотиваційного потенціалу пасивних безробітних характеризуються меншою інтегрованістю, ізолюваністю окремих мотивів.

За К. Замфір, структуру мотиву трудової діяльності становлять такі складові: внутрішня мотивація (ВМ), зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) і зовнішня негативна мотивація (ЗНМ). Зокрема, під внутрішніми мотивами автор розуміє те, що породжується у свідомості людини самою трудовою діяльністю: розуміння її суспільної корисності, задоволення, що приносить робота, тобто результати і процес праці. Внутрішня мотивація виникає, на думку автора, з потреб самої людини, тому на її основі він трудиться із задоволенням, без якого-небудь зовнішнього мотиву.

Зовнішня мотивація містить ті мотиви, які перебувають за межами самого працівника й праці як такої: заробіток, острах осуду; прагнення до престижу й т.д. До зовнішньої позитивної мотивації відносяться: матеріальне стимулювання, просування по роботі, схвалення з боку колег і колективу, престиж, тобто ті стимули, заради яких людина вважає потрібним прикласти свої зусилля. До зовнішньої негативної мотивації автор відносить покарання,

критику, осуд, штрафи й т.п. Для високої ефективності праці найбільше сприятливим є таке співвідношення між розглянутими трьома видами мотивації, при якому центральне місце займають внутрішні мотиви при одночасному використанні зовнішніх позитивних мотивів і виключенні, по можливості, або обмеженні зовнішніх негативних мотивів.

Тип мотивації впливає не тільки на ефективність праці, але й на особистість працівника. Висока задоволеність роботою можлива, в основному, коли переважає внутрішня мотивація. Якщо переважає зовнішня мотивація, то праця стає просто засобом для досягнення чогось, не будучи самоціллю; вона виступає як обов'язок по відношенню до зовнішніх обставин, як ціна за придбання благ, необхідних людині. Якщо внутрішня мотивація є джерелом розвитку людини, стимулює вдосконалювання професійної майстерності, то зовнішня мотивація орієнтує її на суто особисті інтереси (цілі), придушує колективістські устремління, призводить до відчуження від колективу. Зовнішня мотивація не стимулює належною мірою професійний розвиток, перетворює працю в діяльність, яка здійснюється під тиском зовнішньої необхідності. Особливо руйнівна для особистості роль негативних мотиваторів, що породжують конформізм, обмеженість пасивність, безвідповідальність.

Умови мотивації повторного вибору професії досліджували Г.А. Буніна, Н.А. Дунайцева, Н.В. Щеколдіна та ін. Вчені аналізували соціально-психологічні причини, що спонукають різні соціальні групи дорослих до повторного вибору професії. Виявлено, що провідними мотивами повторного вибору професії у працюючих фахівців є незадоволеність заробітною платою і можливість професійного росту, а у безробітних – неможливість працевлаштуватися за фахом на “добре оплачувану роботу” і поширення професійних можливостей. Так, Н.А. Дунайцева за результатами своїх досліджень з'ясувала, що при повторному виборі професії певну роль відіграє емпатія, яка, наприклад у психологів, пов'язана з типом особистості, а, от у студентів-юристів – з комунікативними особливостями. Дорослі люди, які повторно обирають різні професії відрізняються за переважаючим стилем спілкування (психологи – партнерський, юристи і економісти – авторитарний).

Наукові пошуки Ю.М. Плюсіна, Г.С. Пошевнюова та ін. були спрямовані на дослідження хронологічних змін, яких зазнає поведінка безробітного фахівця. Виявлено, що на рівні індивіда відбувається трансформація провідних мотивів пошуку роботи і ставлення до неї по мірі збереження статусу безробітного; на соціальному рівні – еволюція типу безробітного по мірі змін, що

відбуваються у свідомості суспільства (менталітеті) щодо ставлення до професійної діяльності і престижу тих або інших професій.

В першому випадку трансформація мотиваційної сфери безробітного відбувається досить швидко, а зміни носять радикальний характер. Певний час після втрати роботи більшість безробітних перебуває в розгубленому і подавленому настрої. Їх самооцінка себе як особистості різко знижується, так як і уява про свій соціальний статус.

Мотивація повернення втраченого разом із роботою статусу в суспільстві дуже сильна, тому людина прагне якомога швидше знайти роботу. Звернення до служби зайнятості розглядається як крок відчаю і як остання можливість знайти роботу. Тому людина зазнає одночасно відчуття сорому, незручності і впевненості, що тут його обов'язково працевлаштують. Інформація про реальні функції і можливості служби зайнятості, а також про необхідність попередньої підготовки деяких документів часто викликає стан розгубленості, психологічного дисонансу, протесту і вираження невдоволеності діями працівників служби.

У суспільстві змінився стереотип уявлення про безробітного, трудові стереотипи. Основними мотивами звернення людей до служби зайнятості і реєстрації як безробітного є оформлення документів для збереження неперервного стажу роботи або отримання допомоги по безробіттю.

Мотивом звернення осіб, які мають середню спеціальну або вищу освіту, є отримання додаткової професійної освіти за спеціальностями, актуальними на ринку (бухгалтер, секретар-референт, водій тощо). Безробітні визнають, що вони приходять до служби зайнятості не тільки заради отримання допомоги, а й хотіли б отримати роботу з високим посадовим окладом, регулярною виплатою і розташуванням місця роботи недалеко від дому.

У працях С.С. Степанової проаналізовано вплив особистісних чинників безробітних на їх працевлаштування. Автором було виявлено, що структура особистості безробітних, які працевлаштувалися, характеризується такими системними якостями, як оптимізм, самостійність, контактність, а тих безробітних, які не працевлаштувалися, – агресивність, інертність до прийняття рішень, внутрішня конфліктність, емоційна нестійкість. При цьому в ціннісно-смісловій сфері особистості безробітних, які працевлаштувалися, ієрархію цінностей посідають духовні цінності, відповідальність за власний вибір, цінність соціальних досягнень, а у тих безробітних, які не працевлаштувалися, – кар'єризм, протиставлення сім'ї і роботі, необмежена свобода, гедоністичність.

Сфера значущих особистісних відношень безробітних, які працевлаштувалися, характеризується позитивною модальністю емоційного ставлення до минулого, теперішнього і майбутнього, близьких людей (батьків, дітей, подружжя), майбутньої роботи, самоприйняттям; у тих безробітних, які не працевлаштувалися, – різноспрямованою модальністю емоційного ставлення до минулого, теперішнього, майбутнього, емоційним прийняттям матері і неприйняттям своїх дітей і майбутньої роботи, переживанні безпеки свого існування. В уявленнях безробітних, які працевлаштувалися, ситуація безробіття відбувається як тимчасова подія, а часова перспектива – через суб’єктивну причетність до ситуації, незадоволеність теперішнім і надією на працевлаштування в майбутньому, що реалізується копінг-стратегіями “вирішення проблем” і “пошук соціальної підтримки”. Безробітні, які не працевлаштувалися, ситуацію безробіття сприймають як ситуацію, що залежить не від них самих, а від “когось”, джерело фрустрації потреб, минулого, теперішнього і майбутнього в їх уявленнях ізольовані.

Д. Левінсон стверджував, що зміну професійного шляху зумовлює повернення мрії – бажань, ідеалів і цілей молодості.

За Л.Е. Томасом, суспільні умови є опосередкованою мотивацією, вони визначають новий вибір і дії людини, яка зазнає різких змін своїх цінностей і установок.

Відтак, за результатами теоретичного дослідження з’ясовано, що існують різноманітні напрямки дослідження мотивів вибору професії людиною: соціологічний (Є.О. Клімов, І.С. Кон, Д. Сьюпер та ін.), особистісний (М.Р. Гінзбург, М.С. Пряжніков та ін.), комплексний (К.А. Абульханова-Славська, Є.І. Головаха, А.А. Курнік та ін.).

Взагалі на вибір професії впливають як об’єктивні, так і суб’єктивні чинники. Зміну професії можна розглядати як нову спробу професійного самовизначення, пов’язану з переходом до нової професії, оволодінням новими професійними знаннями, вміннями і навичками, адаптацією до нової професії через реконструкцію професійної “Я-концепції”, що вже склалася. На етапі дорослості зміна професії у більшості випадків детермінована суб’єктивними чинниками, пов’язаними із уявою про себе, що сформувалося.

Професійні уявлення як система понять, знань про конкретну професію, що склалася в процесі міжособистісної комунікації, виконують три основні функції: 1) інструмент пізнання професійного світу – його роль аналогічна ролі звичайних категорій, шляхом яких індивід описує, класифікує, пояснює події; 2) спосіб опосередкування поведінки – сприяє спрямуванню комунікації у групі, визначає цінності, що регулюють поведінку; 3) засіб адаптації

подій, що відбуваються, до вже наявних, тобто сприяють збереженню картини світу, що склалася.

Принциповим для розуміння сутності мотивів вибору професії, в ракурсі проблеми нашого дослідження, є підхід Є.П. Ільїна. Під мотивацією вибору професії, автор, розуміє всю сукупність різних спонук: мотивів, потреб, інтересів, прагнень, цілей, потягів, мотиваційних установок (диспозицій), ідеалів, що в широкому смислі припускає детермінацію вибору професії і діяльності взагалі. На думку Є.П. Ільїна, мотиви вибору професії визначаються властивостями особистості. Автор зазначає, що "...між мотивацією і властивостями особистості є двосторонній зв'язок: властивості особистості впливають на особливості мотивації..." [с. 178].

Виходячи з означеного вище, детермінантами мотивів вибору професії є: мотивація досягнення, самоефективність, локус контролю і тривожність (В.А. Бодров, Т.А. Гостева, І.В. Дубровіна, Д.А. Леонтьєв та ін.). Дані характеристики передбачають ефективність людини в професійній і навчальній діяльності. Втім, питання, які саме мотиви впливають на вибір професії сучасних клієнтів центру зайнятості, ще потребує свого вивчення.

Список використаних джерел

1. Адушинова А.Г. Выбор профессии: мотивационный аспект анализа / А.Г. Адушинова // Вестник Иркутского гос. технического ун-та. – Иркутск: Изд-во Иркутский гос. технический ун-т, 2009. – Т. 37. – №1. – С.225-229.
2. Батаршев А. Учебно-профессиональная мотивация молодежи / А.Батаршев. – М.: Academia, 2009. – 192 с.
3. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации / В.К.Вилюнас. – СПб.: Речь, 2006. – 458 с.
4. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения / Т.О.Гордеева. – М.: Смысл, 2006. – 336 с.
5. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности/ А.П.Егоршин. – М.: ИНФРА, 2006. – 320 с.
6. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э.Ф.Зеер. – М.: Академический Проект, 2003. – 336 с.
7. Иванова С.В. Мотивация на 100%, а где же у него кнопка? / С.В.Иванова. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 288 с.
8. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П.Ильин. – СПб.: Питер, 2006. – 508 с.
9. Кетько С.М. Единство рефлексии, мотивации и адаптации в сознании личности: Монография / С.М.Кетько, С.А.Пакулина, А.В.Поминов. – М., 2005. – 231 с.

10. Лукина В.С. Исследование мотивации профессионального развития / В.С.Лукина // Вопросы психологии, 2004. – №5. – С.25-32.
11. Макклеланд Д. Мотивация человека / Д.Макклеланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
12. Маслоу А. Мотивация и личность / А.Маслоу. – СПб.: Питер, 2007. – 352 с.
13. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего; Пер. с англ / Ж.Нюттен. – М.: Смысл, 2004. – 607 с.
14. Павлова А.М. Мотивационный фактор в актуализации профессионально-личностного потенциала субъекта труда / А.М.Павлова//Мир психологии, 2005. – 1(41). – С.170-177.
15. Прохоренков В.Н. К проблеме сознательного выбора будущей профессии / В.Н. Прохоренков, Н.М. Ковальская //Педагогічний альманах. – 2010. – Вып. 6. – С.40-46.
16. Самоукина Н.В. Мотивация персонала как проблема // Управление персоналом / Н.В.Самоукина. – 2004. – №7. – С.62-66.
17. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т.О.Соломанидина, В.Г.Соломанидин// Управление персоналом. – М., 2005.
18. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социологические аспекты / Р.Фрэнкин. – СПб.: Питер, 2003. – 651 с.
19. Чурюмов Б.С. Как меняется доминанта мотивации в зависимости от обстоятельств / Б.С.Чурюмов // Управление персоналом. – 2004. – №1-2. – С.86-90.
20. Эммонс Р. Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности; Пер. с англ. / Р.Эммонс. – М.: Смысл, 2004. – 480 с.

An overview and analysis of problems motivated the choice of profession. On the basis of studying the psychological literature clarifies the theoretical and practical contribution of scientists from the abovementioned issues, highlights the criteria for deciding on the choice of profession. The role of repeated motifs in professional self-determination associated with the transition to a new occupation, acquisition of new professional knowledge, skills and abilities, adapting to a new profession because of reconstruction became a professional “self-concept”.

Keywords: motivation, professional development, reasons for choosing the profession, unemployed.

Отримано: 10.03.2011