**МОТИВЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ**

***Потребность*** *в* ***безопасности*** *и* ***защите*** — основная потребность, которая мотивирует человека установить разумный порядок, структуру и прогнозируемость своего окружения.

Потребность в безопасности и защите значительно влияет и на выбор профессии (Maslow, 1987). Предпочтение надежной работы со стабильным заработком, образование накопительных средств и их вложение — все это можно рассматривать как поступки, отчасти мотивированные поисками безопасности.

Как показывают последние исследования, именно высокая доходность от работы является главным условием выбора профессии в настоящее время. Это связано с тем, что **практические соображения** обычно выступают доминирующим мотивом в выборе профессии среди молодежи. Именно в период экономического спада и массовой безработицы, каковым является насыщенный период развития в России. В это время часто отсутствует возможность посвятить себя любимому делу и приходится выбирать такую профессию, которая позволит найти работу, т. е. пользуется спросом, и даст средства к существованию.

Ранние браки и необходимость содержания семьи также побуждают молодых людей искать работу в иной сфере деятельности, чем та, которую они бы выбрали, если бы у них были «развязаны руки». Художник, например, может работать в каком-нибудь рекламном или информационном агентстве, занимаясь живописью лишь по выходным в качестве хобби, а музыкант — работать в ресторане, посвящая написанию музыки только свободное "от работы время.

Другими мотивами профессионального выбора могут быть:

Родительские установки. Дети, находящиеся в центре внимания семьи, могут вырасти зависимыми от потребности в принадлежности к группе, в любви и уважении других (Roe, 1957). В последующие годы они будут очень остро сознавать мнения и отношения окружающих. В результате их привлекают профессии, которые дают им возможность контактировать с людьми и пользоваться их уважением. Такие люди предпочитают работу, выполняя которую они смогут помогать окружающим, или же будут тяготеть к профессии, связанной с культурой, возможно, в сфере искусства или развлечений.

Кроме того, семья обычно служит моделью определенного образа жизни и является для человека источником важных жизненных ценностей и убеждений. Так, в западных странах дочерей работающих матерей отличает, как правило, более высокая мотивация достижения и большее стремление сделать карьеру, чем девушек, чьи матери не работают вне дома (Hoffman, 1989).

Необходимость реализовать собственные способности, т. е. добиться самоактуализации. Другими словами, человек делает то, что, как ему кажется, может принести наибольшее удовлетворение и максимально способствовать его личностному росту.

Интерес к профессии. Нередко этот интерес имеет романтический характер, навеянный литературой, увиденным фильмом, телепередачей. В этом случае романтика быстро улетучивается и остаются «суровые будни». Если человек оказывается неподготовленным к ним, то такая работа становится в тягость и обычно заканчивается сменой профессии.

Общественный престиж. Профессия выбирается исходя из соображений ее престижности в обществе.

Полоролевые факторы. Например, женщины реже выбирают научную карьеру из-за сомнения в своих способностях в овладении науками (Ware, & Steckler, 1983). Они предпочитают такие профессии, которые либо позволяют им уделять больше внимания семье (работа с неполным рабочим днем; не требующая много сил и времени, но связанная с ограниченными возможностями продвижения по службе и более низкими заработками), либо традиционно более свойственны женщинам: педагогика, здравоохранение (обычно предполагающие заботу о ком-либо).

Ориентация на сложившуюся систему социальных ценностей, отражающая сознательность выбора профессионального пути. Так, согласно Г. 0л-порту (Allport, 1961), человек, придающий особое значение теоретической

**ценности** и заинтересованный в раскрытии истины, соответственно избирает для себя деятельность в области фундаментальной науки или философии.

Человек, придающий особое значение **экономической ценности** и ценящий то, что полезно и выгодно, выбирает профессию, которая позволяет «делать деньги».

Субъект, ценящий **эстетику,** то есть форму и гармонию, воспринимает любые жизненные события с точки зрения привлекательности и уместности и посвящает себя работе, требующей повышенного и активного интереса к эстетическим сторонам жизни.

Для человека с наивысшей **социальной** ценностью выбор профессии определяется любовью к людям, всяческой заботой о них. В чистом виде социальная установка предполагает альтруистический образ жизни.

Доминирующим интересом **политической ценности** выступает власть. Профессиональная активность в этом случае не обязательно будет ограничиваться сферой политики. Человек, основной ценностью которого является власть и влияние, будет стремиться к ней в любой сфере деятельности.

**Религиозная ценность** проявляется в понимании мира как единого целого. Люди, для которых религиозная ценность является ведущей, стремятся соединиться с высшей реальностью мироздания, находя в этом свой смысл существования

**МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Обычно уже в первые 7-10 лет своей трудовой деятельности человек осознает правильность или ошибочность выбранного им профессионального пути. В течение этого временного отрезка чаще всего происходит смена места работы или специальности.

Во второй половине этапа упрочения карьеры, то есть **после 33—35** лет, наблюдается тенденция к сохранению выбранного рода занятий. Это связано с тем, что к этому возрасту человек осваивается на работе и осознает реальные возможности своей карьеры. Не многие рискуют круто изменить свою жизнь и попробовать себя в совершенно иной сфере деятельности, даже если интерес к постоянной работе снижен или утрачен.

Между тем сохранение интереса к своей работе и верность ей на протяжении всего периода взрослости является совершенно необходимым условием для поддержания чувства удовлетворенности. В свою очередь степень удовлетворенности человека влияет либо на упрочение мотивов в выбранной профессии, либо на их разрушение и смену работы.

***«Патерналистская» концепция мотивации трудовой деятельности*** — теория, рассматривающая вознаграждение как основной побудительный рычаг, стимулирующий работников к усердному труду. При этом вознаграждения, которые используются в качестве поощрения, не зависят от продуктивности деятельности, а получаются персоналом в силу их принадлежности к данному предприятию.

Как указывают в своей «патерналистской» концепции мотивации трудовой деятельности В. Врум и Э. Диси (Vroom V., Deci E., 1972), удовлетворенность людей своей работой зависит от того, насколько они будут побуждаться к ее выполнению: чем больше их будут награждать, тем усерднее они будут работать. Под вознаграждениями в данном случае подразумеваются различные денежные поощрения: премии, прибавки к жалованью; субсидии на получение образования, большие покупки; отдых, организованный предприятием, то есть все то, что является *внешними факторами*

трудовой деятельности. К этим же факторам относятся комфорт на рабочем месте, удобные часы работы, компетентность руководства, добрые отношения со стороны коллег. Поддержка интереса и высокой мотивации за счет *внутренних факторов* работы происходит в случае, когда люди получают удовлетворение от сложности и трудоемкости деятельности, когда сам процесс решения проблемы является увлекательным, ценным и значимым, повышающим профессиональную компетентность человека.

***Внешние факторы трудовой деятельности*** — поддержка удовлетворенности человека процессом труда за счет внешне организованных стимулов: повышенной заработной платы, премий, комфортных условий труда, досрочного выхода на пенсию и т. д. ***Внутренние факторы трудовой деятельности*** — поддержка интереса человека и высокой мотивации его труда в силу увлекательности, ценности, сложности и значимости самого рабочего процесса.