

бути намагання уникати особистих контактів, незацікавленість до іншої особистості, байдуже ставлення до переживань і проблем оточуючих. Подібні умовиводи різко обмежують діапазон емоційної чуйності і емпатійного сприйняття.

ЛІТЕРАТУРА

1. Антилогова Л.Н. *Альтруизм и его роль в профессиональной деятельности социального работника* / Л.Н. Антилогова // *Социальная работа в Сибири / Ответственный редактор Н.И. Морозова.* – Кемерово, 2004 – С 12
2. Асмолов А.Г. *Деятельность и установка.* – М.: «Наука», 2001. – 286 с.
3. Ильин Е.П. *Мотивация и мотивы* / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2004. – 287 с.
4. Майерс Д. *Социальная психология.* – М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2007. – 587 с.
5. Мінько Т.В. *Емпатія як умова розвивального впливу в міжособистісних стосунках. Методичні рекомендації для практичних психологів та вчителів* / Т.В. Мінько // *Практична психологія та соціальна робота.* – 2000. - №3. – С. 20-22.
6. Хомич Г.О., Ткач Р.М. *Основи психологічного консультування* : [навч. посіб.] / Г.О. Хомич, Р.М. Ткач. – К.: МАУП, 2004. – С.125-142.
7. Чапдини Р., Кенрик Д., Нейберг С. *Социальная психология. Пойми других, чтобы понять себя! (серия «Главный учебник»).* – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – 356 с.

УДК 159.947.5

МОТИВАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Продан Р.М. Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, Гуманітарний факультет, напрям підготовки «Практична психологія»

Бурак О.Б., викладач кафедри практичної психології та педагогіки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності

Мотиви, зв'язані з трудовою діяльністю людини, можна розділити на три групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії і мотиви вибору місця роботи; конкретна діяльність визначається в остаточному підсумку всіма цими мотивами (мотиви трудової діяльності ведуть до формування мотивів вибору професії, а останні ведуть до мотивів вибору місця роботи) [1, 270].

Розглянемо ті спонукальні причини, що змушують людини займатися працею.

Перша група причин - спонукання суспільного характеру: свідомо необхідності принести користь суспільству, бажання допомагати іншим людям, суспільна установка на необхідність трудової діяльності.

Друга група - одержання визначених матеріальних благ для себе і родини: заробляння грошей для задоволення матеріальних і духовних потреб.

Третя група - задоволення потреби в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації: людина не може бути бездіяльною по своїй природі - людина не тільки споживач, але і творець. У процесі творення вона одержує задоволення від творчості, виправдовує зміст свого існування. До цієї ж групи відноситься і мотив, зв'язаний із задоволенням потреби в суспільному визнанні, у повазі з боку інших.

Мотиви вибору професії. Загальні мотиви трудової діяльності, про які мова йшла вище, реалізуються в конкретних професіях. Свідомий вибір професії відбувається з орієнтацією людини на наявні в нього соціальні цінності. Якщо головним для людини є суспільний престиж, то професія вибирається виходячи з існуючої моди, престижності професії в суспільстві. Багато хто вибирають професію в залежності від того, у якому ступені вона може забезпечити їхнє матеріальне благополуччя [1, 271].

Наявні в людини визначені сполучення типологічних особливостей прояву властивостей нервової системи (сила-слабкість, рухливість-інертність, урівноваженість-нерівноваженість) можуть обумовлювати схильність людини до визначеного типу діяльності - до швидкого, але короткочасної роботи, до роботи перемінного характеру і т.п. Усвідомлення цієї схильності і її причини приводить до формування мотиву, що спонукає людини займатися визначеним видом діяльності, тому що в його очах ця діяльність за своїм характером відповідає характеру наявної схильності (звідси важливість реального, адекватного представлення людини про психологічну структуру даної діяльності). Відповідне ж сполучення типологічних особливостей сприяє прояву здібностей до цього ж виду діяльності, що веде до високої її ефективності, створює задоволеність працею і підкріплює мотив вибору професії, перетворюючи його в стійкий інтерес. Останній впливає на активність людини і "закріплює" його в даній професії. Відбувається самопідкріплення мотиву [2, 305].

Якщо ж у людини поверхневе і неадекватне представлення про професію, про ті вимоги, що вона пред'являє, то відбувається неузгодженість між схильностями і здібностями - з одного боку, і психологічним змістом роботи - з іншої. У результаті не буде ні високої ефективності такої діяльності, ні задоволення нею.

Схильність до визначеного типу діяльності може виявлятися в різних видах праці (професіях), а це значить, що вона ще не визначає вужьконаправленого професійного вибору. Ті самі схильності і здібності

можна реалізувати в різних професіях; так, маючи схильність до спілкування з дітьми, можна стати вихователем у яслах і дитячому саду, вчителем у школі, педіатром [3, 427].

Мотиви вибору місця роботи. Тут мова скоріше повинна йти про "зовнішні" і "внутрішні" фактори (мотиваторів), що розглядаються людиною в процесі ухвалення рішення - куди краще піти працювати. Оцінка зовнішньої ситуації (позитивних і негативних виробничих факторів) містить у собі: величину заробітної плати, пільги; близькість до будинку, зручність транспортного сполучення; естетику місця роботи і наявність шкідливого виробництва; можливість одночасно з роботою учитися у вузі і т.п..

Оцінка своїх можливостей включає: стан здоров'я, наявність здібностей до даної роботи і професійно важливих якостей, рівень утворення, схильність до роботи без стресів, у вільному чи ритмі до монотонної роботи з заданим темпом.

Оцінка обраного місця роботи з урахуванням інтересів стосується можливості просування на даному підприємстві чи установі по "службовим сходам", що керують роботою, професійного росту, прояву особистої ініціативи і творчості і т.п.

У виборі різних професій, крім загальних факторів, що впливають на ухвалення рішення, про які говорилося вище, мають значення і специфічні мотиватори (наприклад, мотиви вибору професій музиканта і медика).

К.Замфир виходить із представлення про три складові мотивації: внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ВПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ВОН), вважає, що для високої ефективності праці найбільше сприятливо таке співвідношення між розглянутими видами мотивації, при якому центральне місце займають внутрішні мотиви при одночасному використанні зовнішніх позитивних мотивів і виключенні, по можливості, чи обмеженні зовнішніх негативних мотивів. Тип мотивації впливає не тільки на ефективність праці, але і на особистість працівника. Висока задоволеність можлива, в основному, при перевазі внутрішньої мотивації. Якщо переважає зовнішня мотивація, то праця стає просто засобом для досягнення чогось, не будучи самоціллю; він виступає як обов'язок чомусь зовнішньому, як ціна за придбання благ, необхідних людині. Якщо внутрішня мотивація є джерелом розвитку людини, стимулює удосконалювання професійної майстерності, то зовнішня мотивація орієнтує його на суцільно особисті інтереси (мети), придушує колективістські устремління, приводить до відчуження від колективу. Зовнішня мотивація не стимулює належною мірою професійного розвитку, перетворює працю в діяльність, чинену під тиском зовнішньої необхідності. Особливо руйнівна для особистості роль негативних мотиваторів, що породжують конформізм, обмеженість, пасивність, безвідповідальність [1, 278].