

настолько спонтанно, насколько этого требует ситуация. Достаточно хороший энергетический потенциал. Поведение не вызывающее, но и не блокируется комплексами, мнительностью, негативизмом.

### 2.3. Оценка результатов деятельности.

93,5% молодых специалистов независимо от характера постановки целей и выбираемых средств трезво и довольно адекватно оценивают результаты своей деятельности. То есть обладают достаточным уровнем саморефлексии. 6,5 % молодых специалистов склонны переоценивать результат своей деятельности.

Таким образом, как постановку целей, так и подбор средств молодые специалисты осуществляют с переменным успехом. В то время как оценка достигнутого результата у большинства адекватна.

### 3. Уровень дезинтеграции в смысловой сфере.

Помимо анализа основных ценностей молодых работников, мы обратили внимание на то, что ценно, является доступным – так называемый уровень дезинтеграции в смысловой сфере. Уровень дезинтеграции в смысловой сфере, под которым мы понимаем рассогласование между желаемым и действительным повышен у 24,7 % молодых работников. Для этих респондентов соотношение ценность – доступность нарушено. То, что наиболее ценно – зачастую недоступно, а тем, что есть в наличии они пресыщены. У 31,3% молодых работников наблюдается низкий уровень дезинтеграции в смысловой сфере (следовательно, низкая мотивация достижений). 44% попали в нейтральную зону – зону оптимального различия между ценностью и доступностью желаемым и действительным.

Наиболее сильно гармоничность смысловой сферы нарушает:

- высокая ценность и низкая доступность материально обеспеченной жизни;
- высокая ценность и низкая доступность здоровья (как психического и физического благополучия);
- высокая ценность и низкая доступность счастливой семейной жизни.

По этим показателям наблюдается внутренний конфликт – внутренняя неудовлетворенность.

А также:

- низкая ценность и высокая доступность активной деятельной жизни,
- низкая ценность и высокая доступность красоты природы и искусства.

По этим показателям наблюдается внутренний вакуум – внутренняя пресыщенность.

### 4. Мотивация успеха и неудачи.

Также важным для осуществления профессиональной деятельности является мотивация труда. В психологии труда выделяются два основных вида мотивации: мотивация успеха и мотивация неудачи, которые связаны с мотивацией достижения

Мотивация неудачи – это деструктивный вид мотивации, который необходимо корректировать с целью повышения уровня достижений в профессиональной деятельности. Мотивация неудачи в общем случае отражает установку на неудачное начинание какого-либо дела, решение производственных задач из боязни быть наказанным. Он выявлен у 45,7 % молодых специалистов нефтегазовой промышленности.

Противоположный ей вид мотивации – мотивация успеха. Мотивация успеха, следствием которой является уверенность в удаче своих начинаний, стремление к новому, а не боязнь ошибки и в конце концов позитивное отношение к труду выражена лишь у 17,1 % молодых специалистов нефтегазовой промышленности.

Исходя из данных полученных в ходе исследования смысловой сферы молодых специалистов, необходимо выделить основные направления специально психологического воздействия на смысловую сферу. В целях повышения профессионализма, увеличения внутреннего потенциала молодых работников, создания условий для достижения вершин профессионализма следует:

- повысить уровень мотивации успеха,
- нормализовать уровень дезинтеграции в смысловой сфере (различие между ценностью и доступностью),
- развить правильное целеполагание, повысить эффективность подбора средств для реализации целей.

**Грищенко Д. Ю.**

## **Парадоксы эволюции в контексте мотивации выбора помогающей профессии**

Мотивация выбора той или иной профессии последние десятилетия стала предметом глубокого и всестороннего изучения большого количества специалистов в области психологии,

социологии, философии и других научных направлений.

На сегодняшний день большинство идей, касающихся мотивации выбора определенной профессии, можно объединить в ряд теорий.

которые развились в рамках наиболее авторитетных психологических школ и направлений. Одна из наиболее популярных теорий – теория иерархии потребностей А. Маслоу. Согласно Маслоу источником мотивации являются определенные потребности. По своей природе потребности биологичны и инстинктивны; они свойственны всем людям и имеют генетическую основу. Таким образом, жизнь – это стремление к удовлетворению потребностей, а профессия представляет собой эффективную форму реализации тех или иных доминирующих потребностей.

Адамс предложил свою теорию мотивации выбора профессии – теорию равенства. Теория равенства базируется на четырех основных положениях: 1. Поскольку эта теория имеет перцептивные основы, то человек воспринимает себя в сравнении с другими людьми; 2. Индивид сравнивает себя с другим человеком; 3. Вклад – это то, что индивид отдает на работе. Вклад включает образование, интеллект, опыт, трудовой стаж, старательность и т.д.; 4. Результат – блага, получаемые индивидом от работы, которые включают в себя деньги, статус, символы власти и т.п. Согласно данной теории индивид определяет соотношение между своим вкладом и результатом, а также сравнивает это соотношение с соотношениями у других индивидов.

В 60-х годах XX века одной из наиболее популярных теорий была теория ожиданий, автором которой является Врум. Теория ожиданий – это когнитивная теория, согласно которой каждый человек принимает рациональные решения и делает то, что приведет к желаемому результату. В данной теории предполагается, что люди знают, что им нужно от работы и понимают, что получение желаемого вознаграждения зависит от успешной работы.

Теория подкрепления была разработана Б. Скиннером, основной идеей которой, является то, что профессиональное поведение – одна из форм поведения, в которой имеется три главных параметра: стимул, реакция, награда. По результатам исследования, проведенных Скиннером, были выявлены четыре вида связей «реакция – награда»: фиксированный интервал, фиксированное соотношение, вариативный интервал, вариативное соотношение. Сторонники теории подкрепления считают, что мотивация к определенному поведению, в том числе и профессиональному, может формироваться путем манипулирования этими режимами подкрепления.

Локк и Лэтам являются разработчиками теории постановки целей. В основе теории лежит предположение, что люди ведут себя рационально. Суть теории – это отношение между целями, намерениями и успешностью выполнения работы. Авторы считают, что в своих действиях человек руководствуется осознаваемыми

идеями. Цели – это то, что человек пытается достичь.

Близко к теории постановки целей стоит теория саморегуляции. Единой теории саморегуляции не существует. Она представляет собой группу теорий, имеющих ряд общих базовых принципов. В центре теории саморегуляции – идея целей. Здесь считается, что люди сознательно ставят перед собой цели, которые направляют их поведение в определенное профессиональное русло. В процессе реализации цели субъект путем постоянного самомониторинга поддерживает схему реализации на эффективном уровне.

В 60-х и 70-х годах XX века была сформирована теория характеристик работы. Согласно этой теории локусом контроля для мотивации является по большей части не индивид, а среда, в которой осуществляется работа. Таким образом, сторонники этой теории полагают, что при соответствующей организации труда работа может стимулировать мотивацию к работе, поэтому любой человек может быть высоко мотивирован, если условия труда этому способствуют.

Помимо перечисленных теорий мотивации выбора профессиональной деятельности имеется еще несколько концепций, которые во главу угла ставят детско-родительские отношения и личностную составляющую. Энн Роу считает, что именно климат детско-родительских отношений закладывает основной вектор для дальнейшей реализации личности в профессии.

При всем многообразии теорий мотивации профессионального выбора все они рассматривают мотивацию как частный случай и не уделяют должного внимания становлению той или иной профессии в контексте эволюции человека как вида, где профессия приобретает форму реализации ведущих потребностей человека, в основе которых лежит инстинктивная природа. Справедливости ради стоит отметить, что гуманистическое и психодинамическое направление уделяли внимание инстинктивной составляющей мотивации выбор профессии. Однако здесь речь чаще всего идет о генетических факторах, которые в профессии находят удачную форму реализации доминирующих потребностей личности или их компенсации.

Во второй половине XX века свет увидела эволюционная теория выбора помогающей профессии. Суть ее заключается в том, что эволюция человека как вида создала необходимые предпосылки (на инстинктивном уровне) для развития мотивации на помогающее поведение именно у женщин. Это связано с тем, что женский пол в рамках эволюционного развития всегда был связан с заботой и уходом за детьми и представителями старшего поколения проживающей совместно общины. Однако если рас-

смаатривать помогающее поведение, и далее помогающую профессию сквозь призму альтруизма, что вполне корректно и объяснимо, то здесь мы сталкиваемся с определенным эволюционным парадоксом. С нашей точки зрения альтруизм имеет смысл подразделить на две разновидности, которые также эволюционно обусловлены – кровно-родственный и обще-социальный вид альтруистической направленности.

Дело в том, что с точки зрения этологии и эволюционной психологии мужской и женский пол формировался психологически не одинаково, и это было связано, в первую очередь, со стратегией как индивидуального, так и коллективного выживания. Как известно, мужское сообщество в основном специализировалось на охоте и дальних походах в поисках значительных источников пропитания. Коллективные мужские походы в процессе эволюции формировали у маскулинной части человечества те черты, которые могли бы обеспечивать эффективное выживание каждого участника охотничьей команды. В такой ситуации не только сам поход был более безопасным для каждого участника, но и результаты охоты оказывались гораздо эффективнее. В такой ситуации эволюционный отбор шел по пути сохранения и усиления таких качеств в мужчинах, как взаимопомощь, забота друг о друге, обеспечение безопасности всех и через всех самого себя. Только в случае уверенности в порядочности каждого можно рассчитывать на выживание. Таким образом, в мужских сообществах формировалось то, что в итоге мы называем «чувством локтя», «чувством плеча товарища». Именно в мужских сообществах наиболее ценились доблесть, честь, героизм и способность в случае необходимости пожертвовать собой. Индивиды, не

демонстрировавшие подобных качеств, жестоко наказывались и даже истреблялись.

Женская половина человечества традиционно вела оседлый образ жизни и главная задача женщин заключалась в обеспечении выживания потомства, сборе продуктов питания растительного происхождения, которые активно использовались в пищу вместе с мясом, добытым на охоте мужчинами. Можно сделать вывод, что эволюционный отбор шел по пути сохранения и усиления у женщин таких качеств, как постоянство, забота о детях и кровных родственниках, которые были членами большой семьи.

Таким образом, можно заключить, что у мужчин альтруизм формировался, в первую очередь, по обще-социальному типу, а у женщин - по кровнородственному. Однако в этом случае не понятно, почему же в рамках профессионального выбора и профессиональной мотивации женщины склонны выбирать помогающие профессии, которые без всякого сомнения предполагают наличие общесоциального альтруизма, но никак не кровнородственного. Возможно, формирование мотивации выбора помогающей профессии имеет под собой другие причины и они скорее всего обусловлены определенным социо-культурным давлением, которое возникло в результате маскулинизации социальных отношений. Таким образом, вполне объяснимо сомнение относительно женской инстинктивной предрасположенности к помогающим профессиям, что не вполне сочетается с той феминизированностью помогающих профессий, которую мы наблюдаем. На наш взгляд, данные вопросы могут быть освещены только в результате более углубленных исследований мотивации выбора помогающей профессии.

**Гуров С.В.**

### **Проблема стилевых проявлений человека в выборе и освоении профессии**

Проблема выбора профессии стара как мир, а удачно выбранная профессия сокращает частоту физических и психических проблем, связанных со здоровьем и усиливает удовлетворенность человека жизнью. Работа играет важную роль в жизни каждого человека и оказывает большое влияние на его состояние и самочувствие. Следовательно, адекватность выбора и уровень освоения профессии влияют на все стороны и общее качество жизни. Поэтому одним из центральных и в этом смысле судьбоносных в жизни каждого человека, в его профессиональной карьере, является вопрос о поиске, выборе и овладении профессией [4].

Следует заметить, что раньше «идеальный» образ профессионала во многом был связан с образом конкретных людей и их «профес-

сиональной» биографией, иногда это был собирательный образ, но все равно он обладал конкретностью, которая помогала процессу идентификации молодого человека, но в настоящее время наблюдается то, что «идеальный образ профессионала» заменился на «идеальный стиль жизни», то есть профессия выступает как средство для достижения желаемого стиля жизни, который связан с удовлетворенностью жизни [5].

Стиль жизни связан с другими стилевыми проявлениями, как в мотивационной сфере, так и в эмоциональной, когнитивной и межличностной.

Стилевые проявления, по мнению многих исследователей (А. Адлер., Е.А. Климов, Г. Олпорт, В.С. Мерлин и др.), выполняют четыре